像古驗

新傳

[illegible]

[illegible]

COAY Books

目录
Content

- 第1节：第一大因素：勤(1)
- 第2节：第一大因素：勤(2)
- 第3节：第一大因素：勤(3)
- 第4节：第一大因素：勤(4)
- 第5节：第一大因素：勤(5)
- 第6节：第一大因素：勤(6)
- 第7节：第一大因素：勤(7)
- 第8节：第一大因素：勤(8)
- 第9节：第一大因素：勤(9)
- 第10节：第一大因素：勤(10)
- 第11节：第一大因素：勤(11)
- 第12节：第一大因素：勤(12)
- 第13节：第一大因素：勤(13)
- 第14节：第一大因素：勤(14)
- 第15节：第一大因素：勤(15)
- 第16节：第一大因素：勤(16)
- 第17节：第二大因素：忠(17)
- 第18节：第二大因素：忠(18)
- 第19节：第二大因素：忠(19)
- 第20节：第二大因素：忠(20)
- 第21节：第二大因素：忠(21)
- 第22节：第二大因素：忠(22)
- 第23节：第二大因素：忠(23)
- 第24节：第二大因素：忠(24)
- 第25节：第二大因素：忠(25)
- 第26节：第二大因素：忠(26)
- 第27节：第二大因素：忠(27)
- 第28节：第二大因素：忠(28)
- 第29节：第二大因素：忠(29)
- 第30节：第二大因素：忠(30)

- 第31节：第二大因素：忠(31)
- 第32节：第二大因素：忠(32)
- 第33节：第二大因素：忠(33)
- 第34节：第二大因素：忠(34)
- 第35节：第三大因素：诚(1)
- 第36节：第三大因素：诚(2)
- 第37节：第三大因素：诚(3)
- 第38节：第三大因素：诚(4)
- 第39节：第三大因素：诚(5)
- 第40节：第三大因素：诚(6)
- 第41节：第三大因素：诚(7)
- 第42节：第三大因素：诚(8)
- 第43节：第三大因素：诚(9)
- 第44节：第三大因素：诚(10)
- 第45节：第三大因素：诚(11)
- 第46节：第三大因素：诚(12)
- 第47节：第三大因素：诚(13)

第1节：第一大因素：勤(1)

第一大因素：勤

盖茨曾对唐骏说："中国市场有很多挑战，你也面临着很大的压力，但我希望你做人要正直、做事要勤奋，做到了这两点，即使你没有达到预期的目标，公司也会理解你的。"唐骏记住了这个忠告，也实践了这个忠告，他成功了，成为中国的"打工皇帝"。所以，唐骏也曾说过一句话："我比别人勤奋一点点，就能超前别人一大步。"

1. 一勤天下无难事

我自己的实践已经证实了，要成功没有别的巧可取，就是简单加勤奋。

—— 唐骏

"我比别人勤奋一点点，就能超前别人一大步。"这是唐骏成功秘诀中的一句话。

学生时代的唐骏并不优秀，没当过"三好学生"。1977年，他还因高考语文只得了59分，而以一分之差错失复旦大学。无奈之下，他只好进入了当时并不出名的北京邮电学院读邮电专业。

在大学里，唐骏一直是个普通的学生，可以说他就是那个迷惘时代中的一员，而且还差一点成了学校的"问题学生"。

后来，到了上大二后半年时，他发现自己应该有理想、有未来，而不应该继续迷茫下去。他觉得自己应该有自己的目标，应该为自己的前途创造一切机会，同时他也意识到自己应该学会"勤奋"。

当他明白了这一切之后，他开始发奋努力，并选修了他认为未来一定会有前途的光纤通信专业。他相信："未来一定是光纤通信高速发展的时代。"并且，他知道自己一定会成功的，因为他会比别人勤奋，比任何人都勤奋。就这样，别人花了4年才完成的课程，他仅用了一年半的时间就完成了，而且还报考了这个专业的研究生。

在很多人都不知道“光纤通信”为何物的年代，唐骏已经抢先一步作出了自己的判断—— 未来的时代一定是光纤通信的时代，这都是他勤奋思考的结果。

同样，他的勤奋学习也没有让他失望，全校的考研成绩公布之后，大家发现全校的第一名竟然是一个只把“光纤通信”作为第二专业的“问题学生”唐骏。而且，他还是英语考试的第一名。

然而，这个成绩并没有使唐骏变得骄傲起来，从此再也不思进取，而是决定更要加倍地努力，因为他要出国。

在那个年代，出国是一件非常难的事，而且大多数人出国都是靠国家出钱，个人根本不可能有出国所需的钱，所以，要想出国留学，只能走保送这一条路。

可让唐骏万万没有想到的是，当出国名额公布出来的时候，名单中竟然没有他。因为出国名额的选拔并不是单单只看最后的考研分数，还要考察以往在学校的表现和综合成绩。

唐骏以前的成绩并不好，只有这一次考了全校第一，而且以前还是个“问题学生”，所以学校取消了他的出国资格。

第2节：第一大因素：勤(2)

没有得到出国名额，并没有打消唐骏出国的念头，他知道自己不能放弃这个差一点就属于自己的机会。于是，他找来北京每所大学的电话通讯录，给所有北京的大学打电话，询问是否还有出国名额。

终于，功夫不负有心人，居然还有一所大学有一个出国名额，这个大学就是北京广播学院。

放下电话，唐骏带上自己的考研成绩单就骑自行车从北邮来到了北广，听到的却是："申报出国的日子已经过了，学校也只能帮忙把资料递到教育部，至于能不能审批下来，还要等教育部审核。"

这时的唐骏已不再是当初那个迷茫的少年，他知道教育部的审批要有很多流程，只要稍有放松就会前功尽弃，耽误出国的最佳时机。于是，他再次拿出自己的勤奋与意志，一定要找到一个让教育部快点下决定的方法。

第二天天一亮，唐骏就骑上自行车，来到了教育部大门外。

当他打听到的那个主管出国的副司长来上班的时候，唐骏便上前和他打招呼。但唐骏并没有马上说明自己的来意，只是礼貌地问了副司长一声："您早呀，您来上班啦？"

副司长点点头，就进了教育部大院。

等到副司长中午出来吃饭的时候，唐骏又打招呼："您出来吃饭啦，要吃饱一点儿，吃完饭还有时间可以休息一会儿。"

再等到下班的时候，唐骏又上前打招呼："您下班啦，您走好。"

一天、两天、三天……到了第六天的时候，副司长就感觉不对劲儿了—— 这个小伙子到底想做什么，为什么没见他和别人打招呼却总盯着我?

在这个世界上就是这样，人别的什么都不怕，最怕的就是被别人盯上。

副司长走过来，问唐骏："你有什么事？"

唐骏一看机会来了，赶忙把自己的事如实说了一遍。

副司长听后，对唐骏说："那你来吧，到我办公室里，把缺少的资料你再找一下。"于是，副司长带唐骏来到办公室后，便把所需要的资料都给唐骏讲了一遍，吩咐他明天一早就要送到自己的办公室。

唐骏听后心里一阵狂喜，知道出国的事有门了。

第七天的时候，唐骏一早就把资料送到副司长办公室。到了中午，副司长又出来吃饭，吃完饭后他把唐骏再一次叫到了自己的办公室，并递给唐骏一份文件。

这就是自己想要的东西—— 同意出国的审批书—— 他可以出国了。

唐骏说：

我没有其他本事，只有勤奋，一直勤奋。很多人问我："唐骏你一个普通的软件工程师—— 写代码的工程师，7年时间怎么就可以成为中国区总裁呢？这在微软历史上没有过，在中国的外企也没有过。难道是聪明吗？"我说："看看我的样子就知道，我不是一个十分聪明的人，但是你看不出来的是我几年、几十年如一日的勤奋。我没有其他秘密，只有靠勤奋。一点点聪明，加上十点的努力，就足够了。"

第3节：第一大因素：勤(3)

勤奋，在一个人的职业生涯中，比什么都重要。《论语》中曾提到，“一勤天下无难事”“勤有功，戏无益”。生活中很多事情就是这样，只要你有坚定勤奋的决心，就没有办不成的事。盛大董事长陈天桥就这样评价唐骏：“他很勤奋，正好弥补了我的懒惰。”

没有一个领导不喜欢勤奋的人，员工要想得到晋升，就要拿出自己的勤奋，勤奋地做事，勤奋地思考。当领导着实把你当成一个勤奋的员工的时候，你在领导心目中的地位也会像你因为勤奋而被晋升的位子一样快速地提升。

在现代中国的职场，许多人都没有明白这样一个道理，常常需要主管发脾气，需要单位出制度才能保持正常的工作心态和工作习惯。其实，你不应该让领导看到你的懒惰，而更多的是应学会主动地去加班，主动地去替公司思考。这样的付出习惯，虽然不能让一个职场人士马上出类拔萃，但却能马上让领导对你产生好感，会让领导认为你才是最优秀的员工。这就是勤奋的神奇功效—— 一勤天下便无难事。

每个人都应该学会勤奋，勤奋永远是一个制胜的法宝，在一个人的成功之路上，勤奋也扮演着一个非常重要的角色。唐骏说：“我喜欢勤奋，我很勤奋，我更希望的是什么？我希望带着所有的年轻人，用‘勤奋’两个字不断地鞭策自己。只有勤奋才能真正带你实现人生的目标。”“在人生的道路上，记住两个字—— 勤奋。勤奋，再勤奋，每天多走一步，时间一长，你就会快人很多。”

2. 勤奋的人都会成功

只有勤奋才能把工作做好，要做到有执行力，勤奋是根本。

—— 唐骏

勤奋能塑造伟人，也能创造一个最好的自己。但凡有所作为的人，无一不与勤奋有着难解难分的缘分。

人生就是一个积累的过程，勤奋就是积累的基础。从古今中外卓越的伟人身上，我们都可以看到很多与勤奋有关的成功因素。比如，毛泽东、周恩来及古代的司马迁等，他们的成就中都不可或缺的有着一项因素，就是勤奋。

“在任何时期、阶段，勤奋都是可以弥补不足的，”唐骏在一所大学演讲时说，“在微软没有人可以站出来说比唐骏更勤奋的。简单加勤奋就是我的座右铭，简单做人，勤奋做事。”唐骏在给比尔?盖茨的信中，也很坦诚地这样写道：“我相信，在微软没有人敢说比我勤奋。”

成功的模式有很多，有大有小，但是勤奋的人必定会成功，因为在勤奋者那里已经做到了万事俱备，剩下的也只有等待时机了。在盛大工作期间，唐骏每天花在工作上的时间都接近12个小时，他不仅用自身的行动诠释了何为勤奋，而且他的成功也向人们诠释了勤奋带来的硕果。

第4节：第一大因素：勤(4)

唐骏说："我自己的实践已经证实了，要成功没有别的巧可取，就是简单加勤奋。不管是人与人之间的关系还是公司的模式，目标越是简单就越容易解决问题，人越是勤奋就越容易成功。"

天下没有免费的午餐，只有勤奋的人才能获得他想要的一切。我们大多数人都不愿意每天投资5分钟的时间，努力成为自己理想中的人。正如唐骏所说："聪明与否对一个人的将来并不重要，重要的是后天的努力和勤奋。"

你想收获多少，你就要付出多少。当一个人工作勤奋、刻苦、心无旁骛时，他才会真正钻到工作中去，才会把工作做得更出色，成功自然也会慢慢向他靠近。记得一位哲人说过："世界上能登上金字塔的生物有两种，一种是雄鹰，一种是蜗牛。不管是天资奇佳的雄鹰，还是资质平庸的蜗牛，能登上塔尖，极目四望，俯视万里，都离不开'勤奋'这两个字。"

试想，一个以懒惰为名的人他能获得多少收获？没有人能只依靠天分成功，只有勤奋才是人走向成功最坚实的基础，这也是人生事业成功的保证。

据传，有这样一个关于曾国藩小时候读书的故事：

有一天，曾国藩在家读书，对一篇文章重复不知道多少遍了，还在朗读，因为他还没有背下来。

这时候家里来了一个贼，潜伏在他的屋檐下，希望等读书人睡觉之后捞点好处。可是等啊等，就是不见他睡觉，还是反反复复地读那篇文章。这时，贼人大怒，跳出来说："你这么笨的人还读什么书！"然后，将那篇文章背诵一遍，扬长而去！

这个贼是很聪明，从当时背文章的速度来看要比曾国藩聪明得多，但是他只能成为贼，而曾国藩却成了中国著名的政治家和军事家，连毛泽东都称赞他是"近代最有大本夫源的人"。

一个人天赋再高，没有勤奋，都不可能走向成功；相反，一个人天赋并不高，但知拙而勤奋，却可抵达成功的彼岸。

正如一句名言所说：“勤能补拙，天赋加勤奋就等于天才，勤奋就是天赋翱翔的翅膀。”

3. 做事需要执著的精神

人需要执著的精神，你只要拿出执著的精神，世上就没有办不成的事。

—— 唐骏

“我整整花了6天的时间守在政府门口，只是为了获得一个追加的批准。”这是唐骏在回忆当时为了出国守在教育部大门口时说的话。

对于唐骏的成功出国，我们可以用一句话来概括，就是：唐骏能坚持一件别人坚持不了的事情，或者他能做得了一件别人看来不敢面对的事情。

在竞争如此激烈的今天，有相当一部分年轻人都感到迷茫：自己的未来究竟在何方？怎样才能在雾气弥漫的道路中点燃前进的启明灯？

第5节：第一大因素：勤(5)

其实，成功的机会对于任何一个人来说都是对等的。从刚出生的时候开始算起，同样的哭声说明了同样的起跑线，要想在以后进取的征途中做一名强者，唯有一步一步地印下自己踏实的脚印，用耐得住寂寞的执著来开路。

唐骏说：

其实，在教育部门口等李司长，与其说是一个等待的过程，不如说是培养毅力的过程，在这个过程当中也让我悟出很多道理。这些道理就是，在人生道路上确实会碰到很多壁垒，但怎样攻克或者绕过这些壁垒，也有一些非常简单的法则，就是用自己的真情和执著去感动别人。

可能大家都听说过这个故事，有一个农场主在巡视谷仓时不慎将自己的一只名贵金表遗失在谷仓里。他找了很久也没找到，于是便在农场门口贴了一张告示，要人们帮忙，谁能找到便悬赏100美元。

人们面对重赏的诱惑，无不卖力四处翻找。无奈，谷仓内谷粒成山，还有成捆成捆的稻草，要在其中找寻金表如同大海捞针，有如登天之难。

人们忙到太阳下山时仍没有找到，一些人不是抱怨金表太小，就是抱怨谷仓太大、麦草太多。他们一个个都放弃了100美元的诱惑，回家了。这时，只有一个穷人家的小孩在众人离开之后仍不死心，努力寻找。因为他已经一整天都没吃东西了。为了得到这100美元，他一心想找到那只金表。

天越来越黑，小孩在谷仓内不停摸索着，突然他发现，当一切喧闹停下来时，有一个奇特的声音，“滴答、滴答”不停地响着。小孩顿时停止寻找，谷仓内更加安静，滴答声更加清晰。小孩寻声找到了金表，最后得到了100美元。

我们每个人都渴望成功，心里总是在琢磨成功需要具备哪些条件。这个小男孩的成功其实很简单，就是靠着一种执著的精神，当坚持到一个特殊的时间点的时候，成功就会变得很容易。如果把这个小孩比作自己，把其他人比作比自己力量大得多的人，我们就会更容易明白其中的道理。小孩与其他人比起来，从任何一个角度来看都会显得力量太弱小了，然而他却有别人没有的一种力量，那就是执著。

很多事都是这样，当很多人都不愿意去做时你若能坚持做下去，不轻易放弃工作中任何一件困难的事情，那么，你离成功就真的不远了。

每一个人、每一个企业，在生存和奋斗的历程中，都会遇上这样那样的困难。有些人，看到有了困难便绕过去或根本不敢正视，在困难面前退缩，所以，他们大多也都是失败者。相反，有些人却喜欢挑战困难，他们总会千方百计地去解决困难，如果真的想不出好的计策，他们也会坚持与困难抗争，一直奋斗下去，然而，也正是这些人最终成功了。

第6节：第一大因素：勤(6)

对于一些事情，如果很容易做的话，恐怕很早就已经有人做了。所以，我们只有做好遭遇阻碍的心理准备，才不会使我们过早地失望。“总部基地”是北京的一个著名商业地产项目，老板叫许卫平。他第一次创业是做“中南牌”抽油烟机和小家电，都曾经是名牌。他总结自己的成功经验就是：坚持。

成大事者不在于力量的大小，而往往在于能够坚持多久。也就是说，一个人做事最后的输赢，往往取决于其韧性和恒心。所以，成功者与失败者的区别，不在于能力的大小，往往在于他爬起来的次数比倒下去的次数多一次。这就是，坚韧与执著的效果。

作为一个职员，如果你想迅速获得提升，就去找一些同事们无法完成的工作，然后用自己的执著努力去完成它。当你做好了，你的成绩就超越了那些资历比你还高的职员。同时，你的成绩也会引起上司的注意，而老板所喜欢的也正是这种能够完成艰难任务的人，这时你就成了被提拔的不二人选。

记住，执著是促进成功的必要条件之一，若没有执著的精神必定不会成功。

4. 发现问题，带着解决方案去找老板

机会是不公平的，抓住机会是关键，把握机会是成功的关键，创造机会是成功的要素。

—— 唐骏

成功者之所以与众不同，是因为他们善于发现问题、解决问题。

刚进入微软时，唐骏在15 000多人的微软员工中并非最好的，在技术方面也和一般员工一样没有什么高超之处。但唐骏不想只做一个一般的员工，他知道自己靠技术超不过别人，但他有毅力，有勤奋的精神。

当时，他进入微软后发现，每次Windows的英文版操作系统出来8个月后，中文版本才能开发出来，再过5个月才有日文版本。

那时候，其实很多人都注意到了这个问题，也有很多人提出了许多书面方案交给经理，但效果都是微乎其微。这时，唐骏就想，如果自己能找到解决方法，并找到各方面的技术支持，那必定会产生效果。

唐骏这样想了，也开始着手按他的方法去尝试。于是他利用晚上和周末的时间分析这3种版本的共同之处和不同之处，最后他终于找出了一种模式，可以将3种不同版本都用这一模式进行开发。

然后，唐骏写了一份书面报告，不仅提出了这个问题，也提供了解决这个问题的方案，并且将编的程序都放在了这份报告里。

最后，经理经过开会研究发现，这一提议确实切实可行，并得到了大家的一致认可，于是公司决定以后所有的员工都使用这种研发模式。

如此一来，公司就需要成立一个宣传部门来宣传这种模式。当时，唐骏把这种模式称之为“唐氏研发模式”，理所当然地唐骏也就成了唯一的候选人，绝对没有竞争对手。唐骏就是这样，在他进入微软8个月后，当上了部门经理。

第7节：第一大因素：勤(7)

有一句话叫做：“优秀的员工，是最擅长解决问题的员工。绩效的来源，是掌握了解决问题的方法。”

任何问题都是一次机遇，都会有积极的一面。工作中出现问题是正常的，你不要马上给它下一个定论—— 这个就是坏事，更甚至，立刻找到老板或其他同事，把事情一干二净地从自己身上推出去。

你应该做的是，立即思考产生问题的原因，看看以前有没有出现过类似的问题，并对问题作出一个前瞻性的预测，看看这个事情是向好的一面发展，还是向坏的一面推进。然后，开动你的脑筋思考，也许这些问题完全可以变成一个积极的成功机会。

虽然只是程序员，但你还是要为老板着想，发现了问题，也不是跟老板提出来就够了，最好是先调查，带着解决方案去找老板。

唐骏在微软的起步始于程序员，回忆起那段过往的经历，他作出了这样的总结。

为老板着想，能够帮老板解决问题，估计没有老板会不喜欢这样的员工。

唐骏的职业生涯一直在解决问题。作为程序员，他利用业余时间设计的软件架构，帮助微软把300人的翻译团队压缩成数十人；作为开发部门高级经理，唐骏创办的大中国区技术支持中心，仅用了6个月，各项运营指标位居微软全球五大技术支持中心之首；作为盛大的总裁，唐骏带领盛大成功登陆纳斯达克，完善了盛大的内部架构，并逐渐改变了中国网游在海外投资人心目中的印象。

有问题是正常的，没有问题才不正常。问题并不可怕，问题其实是一位最好的老师，它会带给你成长的机会，增长你丰富的经验，帮助你真正实现自我的提升。我们应该有一种更高的主人翁意识，用这种意识来指导自己的行动，更积极主动地把问题的根源找出来。

作为员工，也许每一个人每一天都要面对层出不穷的问题，而且出现的问题永远不会自动消失。此时，最好的办法就是去面对这些问题，对这些问题负起责任，开动脑筋解决问题。有些员工不善于发挥主动性，不喜欢主动行动，总认为发挥主动性是老板的事，与自己无关，只要把老板安排的工作做好就可以了。然而，不幸的是，这种按部就班、例行公事的工作，只会使一个人的职业生涯从此裹足不前，终其一生也只能从事一些平庸的工作。

只有负责任地面对问题，才能激发人潜藏的力量，唤醒我们沉睡的智慧。那些高绩效的员工，哪一个不是从问题和困难中一步步走向成功的！他们从不回避问题，从不惧怕困难。他们总是积极思考，善于透过现象看本质，从而找出有效解决问题的办法，克服别人克服不了的困难，解决别人解决不了的问题。

第8节：第一大因素：勤(8)

有问题就意味着有希望，只有敢于正视问题、解决问题，才可以不断前进。遇到难以决策的问题时，最好提出自己的几个方案，并分析它们各自的优劣，与主管商议。这样一来，一方面开拓了主管的思路，帮助主管制定出更好的决策；另一方面，主管对你也会有所回馈，也会使你的思路调整得更加明晰。相反，如果总是被动地、勉为其难地去解决问题，而内心深处并不相信自己能解决它们，那就很难有足够的决心坚持到底。没多久，你就又会回到抱怨、推脱的老路上去。

要令自己与众不同，要让上司感到你是一位出色的员工，就要处处表现出你可以独立处理问题，可以为公司找出解决问题的方案。只有这样，才能凸显自己的责任感、主动性和独当一面的卓越素质。

能够解决问题，就会有更多发挥潜能的机会。为你的老板带去好的解决办法，而不是林林总总的问题，不仅是你在工作中该做的事，而且能建立起自己强大的职场信誉和形象。其实，这其中所蕴含的就是机遇—— 你会被老板认可，为自己带来提升！

5. 让做一就做到二、做到三

很多人讲到执行力的时候，是指让你去做一你就做好一，而我是让我做一我可以做到二、做到三，这是我觉得我在微软最成功的地方。

—— 唐骏

永远做非常需要做的事，而不必等待别人要求你去做。

人们常说：“凡事需用心。”当一个人真正用心做事的时候，他就会一丝不苟地把事情做到最好。

无论你在哪里工作，无论你的老板是谁，管理阶层都会期望你始终运用个人的最佳判断和努力，为了公司的成功而把需要做的事情做好。每一个老板要找的人，基本上都是同样的，就是那些能够主动积

极地去工作的人，不等老板吩咐就做该做的事的人，其实这就是职场上出类拔萃的标志。

唐骏说：

我在微软改进了Windows系统中文版和英文版的研发步骤，使两个版本能同步发行，改变了微软几十年的开发模式。如果我不通过这种方式，而是循规蹈矩地做一个技术人员，肯定没有机会成功。

我的执行力很强，后来来到微软(中国)分公司，我也一直保持了对每件事总多想一步的风格。当时，一个方案拿到我这里，总部告诉我在中国要推行什么样的战略，而我在这个战略之上又会再包装一下，做出更大的东西。可以说，我把执行力做到了一个境界：很多人讲到执行力的时候，是指让你去做一你就做好一，而我是让我做一我可以做到二、做到三，这是我觉得我在微软最成功的地方。

这就是唐骏，他做事时总会比别人想得多一步，这也是他成功中最主要的因素，也是他的核心竞争力。

第9节：第一大因素：勤(9)

一个主动工作的员工，对于老板来说，是最值得信任和培养的员工，因为他能够为企业创造出更多的价值。如果你完成的每一项工作只能达到老板的要求，或许你不会失业，但你永远无法给老板留下深刻的印象，永远无法成为老板的重点培养对象，也永远无法在公司中达到你事业的顶点。

当今的职场环境，是一个竞争激烈的环境，作为员工，如果总能比别人多努力一点，那他就会拥有更多的成功机会。如果能主动积极地扩展自己的职责，不仅可以得到更多的回报，而且在这个过程中还可以学到更多的东西，从而有助于自己更得心应手地把昔日的优势转变为未来的机会。

能达到老板的要求，你是称职的员工；能比老板的要求多做一些，你就是有成长潜力的员工；如果你总是能贡献比老板的期望多一点的价值，你一定会获得提升。积极地站在老板的角度考虑问题，不仅解决了老板想到的问题，而且还主动帮老板想到那些老板应该想但却没想到的问题，并在想到这些新的问题后，积极主动地帮老板想好了答案或解决方案。如果你是老板，你也一定会喜欢这样的员工。

在今天，许多领域都存在着越来越多的变数，而且经济市场的商业节奏也越来越紧张，这就要求每个员工不能事事都等待老板的吩咐。如果正是这样的一个员工，而且你的公司领导从来都是只检查他所吩咐的事，那么这必定会像建在流沙上的城堡，早晚会有被淘汰、淹没的那一天。

如果不是你的工作，而你做了，这就是机会。在工作中积极承担责任，主动解决问题，比老板的期望多做一点，能够帮助老板成功得更快、收获更多，你也会获得更快、更多的回报。

有人曾经做过研究，为什么当机会来临时我们无法把握，答案就是：因为机会总是乔装成“麻烦”的样子。“麻烦”来了，一般人的第一

反应就是逃开，也就错过了机会。其实，真正困扰人们的，往往不是问题本身，而是人们对问题的忧虑。积极的思维导向积极的结果，消极的思维导向消极的结果。有什么样的思维方式，就有什么样的人生走向。

千万不要等到老板来督促你，不要做一个墨守成规的员工，不要害怕犯错误。现代企业最迫切需要的是“有能力、更忠诚”“能想又能做”的人。当别人交给你某个难题，也许正在为你创造一个珍贵的机会。在你主动改进，努力探索新的更好的完成工作的方法时，你的价位在老板心目中的地位自然也是水涨船高。

记住，我们自己的职场成功，都是别人给我们的回报。在公司里面，你要永远保持主动，不要等老板交代，应主动地做应该做的事。

第10节：第一大因素：勤(10)

6. 全力以赴做好本职工作

距离产生美，你一旦进入一个新的环境，以前的光环无法对新的环境产生共鸣，放弃光环有利于迅速融入环境。

—— 唐骏

优秀的员工认为工作就是责任，无论做什么，都应该做到最好。

唐骏的过人之处在于，他可以时时刻刻理解老板的思路，一旦指令下达，就会全力以赴地投入到执行层面。

唐骏在留学时搞了一个小发明，看着自己的发明唐骏很高兴，但当他向一些国内企业推销自己的发明时，他兴奋的心情并没有得到别人的认可，却被认为“这东西一点技术含量都没有”。

然而，唐骏对此并没有放弃，经过不懈地努力和寻找，终于找到了一家日本厂商。这个厂家看了他的发明后，很感兴趣，于是，人们今天在街上也见到了一种叫“大头贴”的机器。

之后，一直研究数字信号处理的唐骏又做了一个跟“大头贴”相近，但技术含量要高很多的东西—— 卡拉OK中的“计分器”。发明制作出来之后，唐骏一直想寻找一个买家，可找到最后却卖给了一个当时名不见经传的小公司，所有转让费才8万美元。

到了后来，唐骏得到一个消息，其实当时这家公司已经面临破产的危机，但当他们拿到了唐骏的这个专利之后，市场份额便从以往的2.3%涨到了10%以上，那个起死回生的公司的名字就叫“三星”。

然而，也正是唐骏这个“卡拉OK计分器”的发明，使他引起了微软总部的注意。

当时，唐骏拿到专利费回到了美国，他在美国一下就开了3家公司。这时，唐骏虽然已经不再为在美国的生存问题伤脑筋了。可让他困惑的是，他的3家公司却怎么做也做不大，一直以来都挣扎于小公司的生存困境之中。

这时，微软的邀请让他产生了一种“先到大公司学点本事”的想法，其言下之意就是将来某天还是要自己创业。然而，唐骏最终发现，打工其实也是可以致富的。只要在大公司里全力做好自己的本职工作，同样可以实现自己的梦想和愿望，同样可以致富，甚至比自己开公司还要轻松得多。所以，最终他放弃了一直以来都想自己创业的念头。

就这样，唐骏在微软从一个不起眼的小技术员开始做起，用他的勤奋和全力以赴的工作精神做到了微软(中国)技术中心总经理，后来又被提升为微软(中国)总裁。2004年2月，他从微软(中国)以“微软(中国)终身荣誉总裁”的名誉退休加盟盛大。当盛大在他的努力下成长为一个成熟的国际化的大公司时，他再一次选择了离开，以10亿元身价转会新华都，成为众人关注的10亿元天价的“中国第一打工皇帝”。

第11节：第一大因素：勤(11)

唐骏说：

每一份工作对每个人的要求都是不一样的，工程师是一个非常自豪的职业，我希望自己能多做一点事儿，无论是从市场、管理，还是销售方面。当然，首先要强调一点，就是在做其他工作之前，一定要先把本职工作做好。如果你今天做工程师，你必须向公司证明你是一个优秀的工程师。任何一家公司对于一些优秀的员工，总是给予更多的机会，你能做工程师做得优秀，在其他方面也可能做得优秀。其次，就是你应该更多地观察和学习，虽然那些工作和目前所做的工作并不是十分相干，这其中包括市场的了解、销售的技巧、人与人的交往以及管理，这都是一个工程师必须不断学习的过程，对自己提出更高要求的过程。你从方方面面积累了自己的知识和能力，当机会呈现在你面前的时候就可以抓住了。

成功是什么？成功就是一种超越自己的渴望，成功就是别人付出五分的努力，而我们付出了十倍、百倍、千倍的拼搏奋斗。在这个世界上，天生的高手并不多，比你强的人也不多，那些人为什么能成功，关键就在于他比普通人多了一份勤奋刻苦和坚持不懈，最终他们也成就了卓越的人生。

英国哲学家约翰?密尔说：“不管是最伟大的道德家，还是最普通的老百姓，都要遵循这一准则，无论世事如何变化，也要坚持这一信念。它就是，在充分考虑到自己的能力和外部条件的前提下，进行各种尝试，找到最适合自己做的工作，然后集中精力、全力以赴地做下去。”

如果不想让别人不满意你的工作表现，最好的做法就是积极主动地确定自己做的事是否符合上司、老板和公司的需求，是否具有重要性。同时，将“尽力而为”改为“全力以赴”。

在工作中经常听到有人说“我尽力而为”，而当问题没解决的时候，他总会为自己辩解：“我已经尽力了。”其实，要想真正将一件事情做好，光尽力而为还远远不够，还必须全力以赴，这样才能逼迫自己将智慧全部都发挥出来。

是啊，要成功，就必须全力以赴！世界上没有做不好的工作，只有不负责任的人。世界上没有不能解决的问题，只有不肯付出努力的人。一个人无论从事什么样的职业，都应该尽职尽责地对待。在工作的过程中，使出自己最大的力量，努力求得不断的进步。

一方面想敷衍了事，另一方面又想炫耀自己，这注定要失败。我们只有改“尽力而为”为“全力以赴”，才能挖掘出自己最大的潜能，让自己创造出最大的价值。同时，也只有全力以赴地工作，我们才能对得起领到的那份薪水。

世上没有免费的午餐，如果你不看重自己的工作，如果你不愿意为成功付出相应的代价，那么你也只好接受无奈的人生和难堪的生活困窘。

第12节：第一大因素：勤(12)

7. 凡事要对自己“狠”一点

这个世界上到处是机会，一定要抓住机会，即使没有机会也要创造机会。

—— 唐骏

要想成功，就要对自己“狠”一点，这就是唐骏成功的逻辑。

在这个世界上，你想卓尔不群就要有一股对自己坚持不懈的拼劲儿和狠劲儿。人就像一根弹簧，当外界越是施加压力的时候，产生的反弹力就会越强，也就越能展示出个人面对困难、克服困难的能力。

在唐骏的10亿元高薪背后，你总能看到很多他对自己“狠”的逻辑。在微软时，他是最勤奋最敬业的微软人之一，永远是最早来公司、最晚离开办公室，每天工作都在12个小时以上。在盛大期间，唐骏基本上是早上9点前到，晚上11点左右离开。盛大网络前副总裁朱威廉曾这样说：“唐骏从早到晚都挂在公司的BQQ上……午饭和晚饭通常由秘书从食堂打包上去。我曾经留意过唐骏的作息时间，他一般在早晨9点不到就来到公司，经常到晚上11点左右才离开。停在我办公室窗外的那辆黑色别克轿车……来得比老板还早，走得比老板还要晚。”

无论是在前进的道路上还是在工作中，错误、挫折、失败在所难免，面对问题你是不断地鞭策和激励自己，还是半路停下来畏缩不前，只满足于现有的温饱和生活状态？这时你就要学会对自己“狠”一点。

事是死的，人是活的，困难必然存在，解决的方法也必然能找到。面对难题，不是人解决不掉，而是大多数人不愿动脑，舍不得对自己“狠”那么一点点儿，所以，世界上大多是失败者，只有那些对自己舍得“狠”的人才能成为成功者。

玛格丽特?撒切尔夫人是英国历史上第一位女首相，被称为“世界第一女人”。然而，你可否知道，她也是出生在一个默默无闻的小杂货

商家庭里，她所有的成功都得益于父亲对她“狠”的逻辑。

当撒切尔夫人5岁开始上学时，父亲就不再允许她说“我不会”或“太难了”之类的话。父亲要她对自己有信心，切不可为了自己某些不必要的需求去迎合别人。正如后来她在当选首相时所说：“父亲的教诲是我信仰的基础，在那个十分一般的家庭里所获得的自信教诲正是我大选获胜的武器之一。”

也许很多人不能选择自己的家庭教育背景，但在漫长的职业发展道路上，坚定的自制力就是遇到苦难时的强心剂。适当的时候，学会对自己说“不”，抵抗诱惑，克服自己的畏难情绪，才能坚定地走到最后。

有一种人，总是像寒号鸟一样，总觉得自己有很多的时间，总是把今天的事推到明天，明天的事推到后天。然而，时间过去了，自己的事情却一点也没做，当老板问起时才想起。正是这样的一种惰性，使我们浪费了很多机会，也使我们放弃了很多让自己成长的机遇。

第13节：第一大因素：勤(13)

世界上没有解决不了的问题，只有不会解决问题的人。造物主对待每一个人都是公平的，没有经历过失败的人，永远不会享受到成功的喜悦。想要成功，就必须对自己“狠”一点。不要害怕错误和失败，也不要害怕面前的种种壁垒。只要以顽强的毅力坚持对自己“狠”一点，像愚公移山一样不停地挖下去，挡在你面前的壁垒就会被你越挖越薄。

满足于平庸的人生最可悲，不思进取的人生最可气。想要成功，就要对自己“狠”一点，多一份毅力才能距离成功更近一步。

8. 把每一天都当作生命中的最后一天

因为我拥有比较良好的职业精神，至少是在过去的这个职业精神上，我已经做到了我最大的努力。

—— 唐骏

现在的社会是一个竞争的社会，每个人每天都会面临很多竞争，让每个人都感受到了工作或创业带来的艰辛。

2004年2月8日，谢幕的时间到了—— 唐骏正式离开工作了10年之久的微软。之后，唐骏便来了一个华丽的转身—— 加入了盛大网络，担任盛大的总裁。人们看到的唐骏，觉得似乎从来都不会有事把他难倒，而且对任何事都能游刃有余，其实这只是唐骏的表面。

谁能说，唐骏在微软没有压力？又有谁能说，唐骏加盟盛大后不会有压力？其实，无论是在微软还是盛大，唐骏都面临着巨大的压力。在微软，上任微软(中国)总裁之初，微软(中国)设立已经有10年之久，但是这10年间微软却是四面受敌，不仅受到同行的抵制，政府也一直不愿使用微软的产品，再加上微软无处不透露着一种大公司的霸道气息，更激起大众对微软的反感情绪。

因此，唐骏上任之后既要在战略上改变与政府的关系，又要加大对华的投资，同时还要拿出成绩。所以，当时的唐骏很清楚坐在这个

位置上的矛盾与麻烦—— 他将失去许多，包括开心、快乐、安逸的生活，而且他还得冒险，为了成绩与同行竞争。

人一旦有了危机感，第一感受是什么？一定是全力以赴，这是一种策略。为了创造惊人的业绩，唐骏在上任后的2002年付出了许多。这一年，唐骏是微软中国最勤奋的人之一，除了睡觉，他几乎都在工作，每天唐骏一定是去得最早、走得最晚的人。他太重视工作了，而且对自己的要求非常严格，有时因堵车迟到一会儿都会带有一种负疚感。

2002年，微软(中国)就是在这种艰难中度过的，同时也创造了惊人的业绩。

2003上半年财年(2002年7—12月)，微软(中国)创造了10年历史中最高的销售纪录，同时也成为微软亚太区15家分公司里以及微软全球32家大中型分公司中业务增长最快的公司。在微软全球近80家分公司当中，微软(中国)也成了唯一一家，同时也是微软历史上唯一一家连续5个月创造当月历史最高纪录的分公司—— 2002年7、8、9月的3个月收入比上一年同期相比增长80%，10月份增长100%。

第14节：第一大因素：勤(14)

同时，微软(中国)北方、华东、华南3个区的前台桌面产品和后台服务器产品也都超过了预期目标。

人若是太幸运了，就会缺乏压力，就会变得懒惰。对于唐骏而言，他不惧怕压力，因为压力会降临在每个人的头上；相反，他更喜欢“压力推动法”，在压力中作出大人生局面。2002年的成功，可以说已经为微软(中国)接下来的成功做好了铺垫。2003年6月，微软中国在北京宣布为满足业务高速成长需求，为更好地服务国内广大客户，支持和帮助合作伙伴的发展，以及进一步加大在华投资的力度，微软(中国)在这一年也进行了内部组织机构调整，用更适合的人员配置服务各项工作。

唐骏是一个工作效率极高的男人，没有一个雇主会不喜欢这样有上进心的下属，所以后来唐骏即使是离开微软跳槽去盛大，比尔?盖茨也要给他颁发一个“微软终身荣誉总裁”的证书，希望他在未来的某一天能重新回到微软。

许多有抱负的人都忽略了“积少可以成多”的道理，一心只想一鸣惊人，却不去埋头耕耘。等到忽然有一天，他看见比他开始晚的、比他天资差的人都已经有了可观的收获，才惊觉自己在这片园地上还是一无所有。

很多新人初入职场，都难免会有这样的想法：自己做事当然是为了老板，为他人挣钱。再说，公司给我的待遇又不优厚，就这么一点点薪水，没必要那么卖力干。或者，老板既不重视我，又不欣赏我，哪有心情给他干。其实，这是年轻人对于薪水还缺乏更深入的了解和认识。薪水只是工作的一种回报方式，还有比薪水更重要的东西，那就是工作后面的机会、成长环境、技能和经验等。

有一句话说得好：“今天的成就是昨天的积累，明天的成功则有赖于今天的努力。”无论身处何处，你都要对此有清晰明了的认识，并且

提高对自己的要求，为自己设定一个更高的标准。只有这样，你才能真正激发出身上的潜能，把工作做得更好，赢得一番成就。

如果一个人对自己所负责的任何工作都能够尽心尽力，做到问心无愧，并时刻想着怎样更多而不是更少地回报公司，这样的人，想不优秀也会很难。

“不敬业就失业”，这句话对于职场中的每一个人来说，都应该是一个非常重要的警示。

9. 要做就做最好

如果大家都以任期长短来判断我干得好坏，那我一定设法使我的任期超过前面任何一任。既然我已经出任这个职位，我就是最好的。

—— 唐骏

我们常常因为对环境不满而怨天尤人，甚至消极怠工，一蹶不振。

其实，在这个世界上很少有一个环境是完全如意的，这时与其强求环境，不如先改变自己。

第15节：第一大因素：勤(15)

无论从事什么职业，无论身在哪一家公司，只要想在该行业中站稳脚跟，想在公司内作出一番成就，就必须积极进取、时刻进步，不仅要具备精到的专业技能，还要始终以一种精益求精的态度不断提高自己的工作能力。

1992年，微软开始在北京设立办公室，一直到唐骏2002年就任微软(中国)区总裁，微软在中国的历史已有10年之久。然而，这10年来，微软在中国“很受伤”。有人说：“微软对中国信息化发展的贡献并不比IBM小，而IBM在中国既赚到了钱又赢得了声誉。相比IBM，微软在中国既没赚到钱，也没赢得声誉和起码的尊重。中国的用户一边免费使用着微软的软件，一边痛恨着微软。”

这一状态在唐骏上任之前一直没有好转，直到2002年3月15日这一天，唐骏当时正在上海任微软(全球)技术支持中心总经理。这天他像往常一样打开了电子邮箱，然而此时却让他看到了一封出乎意料的E-mail—— 微软(中国)公司总裁高群耀离开微软。

看到这封邮件，唐骏很伤感，所留的E-mail地址也变成了高群耀的私人邮箱，不再以“microsoft.com”结尾。唐骏立即拨打了高群耀的手机，却已关机。唐骏只好马上给高群耀回了一封E-mail：“你的离职让我很伤感，很不希望你离开微软，你对公司很好，公司也需要你。你能不能重新考虑一下？”但是，唐骏自始至终都没有收到高群耀的回信。

一个团队不可能没有头领，一个公司也不可能没有领导。在高群耀辞职后的第3天，各大媒体便出现了“高群耀辞职”的相关报道。又过了两天，微软也出面证实了这一报道的真实性。到了第8天的时候，唐骏收到了微软高层给他发的一封E-mail：“将有紧急电话会议召开，你一定要预留时间参与。”

看过E-mail，唐骏已经知道：微软总部意在让他接替高群耀微软(中国)总裁的位置。然而，唐骏的第一反应却是“不能”，要对微软说“NO”。他知道，微软在亚洲的管理层设置存在很多问题，既设置了微软大中华区总裁又有一个微软(中国)区的总裁位置，这种重复性的设置，使他们之间的关系变得很难协调，杜家滨、吴士宏、高群耀的相继离开已足以证明这一问题。

接下来事情的发展果然没有跳出唐骏的预料。经过微软总部的研究，只有唐骏是唯一一位最适合管理微软(中国)的人，会议的第二天微软总部便向他发出了任命通知。比尔?盖茨给他打来电话，对唐骏说：“这是微软总部的决定，也是我对你的信任，你就是最熟悉中国、最了解微软(中国)当前状况的人，你必须接手微软(中国)的一切事务。”

这是公司的决定，是老板比尔?盖茨对他的信任，唐骏最后还是选择了服从。但他也作了一个决定：自己要做，就要做到最好。

第16节：第一大因素：勤(16)

2002年4月2日，唐骏在北京的上任媒体见面会上，微软亚太区总裁罗迈克、大中华区总裁黄存义及微软大中华区的高层前来助阵。这时，有记者问唐骏：“相比黯然离去的前任，你的命运会怎样？”

唐骏大声回应：

“如果大家都以任期长短来判断我干得好坏，那我一定设法使我的任期超过前面任何一任。既然我已经出任这个职位，我就是最好的。”

唐骏就是这样一个对工作既勤奋又负责的员工，他只要对一件事作出了决定，就必定全力以赴地把这件事做好。

在微软(中国)就任第一年，唐骏就以出色的业绩向微软总部展示了自己的能力。

从数字上来看，第一项就是销售业绩，在全年的业绩中，唐骏所领导的微软(中国)是所有分公司中增长最快的；第二项就是员工满意度，无记名投票得出的员工满意度从71%提高到了79%，这在微软的历史上可是最高的业绩。因此，微软(中国)也成了迄今为止微软82家分公司中业绩最好的公司。

至于整体形象，更是有了很大的改善。在唐骏任职期间，从最开始的“春耕计划”，到“护航计划”，以至未完成的“军乐团计划”，唐骏都尽心尽力地为微软做事。至今，仍有很多员工还记得当时那个头戴白色舰长帽、身着白色舰长制服的唐骏在雄劲的音乐声中和台上穿着海员服的同事们一起表演的情景。

微软是一个看中结果的公司，只要通过量化的结果就表示你取得了好成绩，就会受到嘉奖。在就任期间，唐骏两次获得 了微软公司的最高荣誉奖项——“比尔?盖茨最佳员工”奖。对此，唐骏也深有感触，他说：“我的两次受奖都是因为我在管理、销售上所取得的业绩，这也是对我努力工作的肯定。因为这个奖项每年只会给5万名员工中的几位，我觉得我很幸运，也很值得。”

唐骏从1994年加入微软，到2004年2月8日从微软(中国)总裁任上“退休”。微软的10年，也是唐骏成长的10年，这10年的业绩也为他赢得 “中国第一打工皇帝”称号打下了坚实的基础。后来，他出任盛大CEO，只用了4年时间便把盛大推向了一个历史的高峰。

唐骏说：

我觉得一个职业经理人到另外一家公司去做，不能用时间长短来衡量这个人的成功与否。关键是你到一个新的企业，包括从外企到民企，你给这个企业带来的是什么。如果说带来的是一种变化，一种新的管理模式，因为你的加入使得这个产业有了一定的进步，我就说这种加入是一个成功的加入。如果你加入一个民企做了3年、5年或者10年，没有给这个企业带来新的理念、新的变化，时间再长也不能证明你是成功的。

要做就做最好，这就是唐骏对自身作为一名职业经理人给企业许下的承诺，同时也是唐骏作为一名“打工者”对自身人格的最好诠释。

在一个企业里，尤其是在企业最基层工作的员工，如果你不比别人多付出一点努力，可以说你是很难改变你自己当前的处境的，如果你不努力使自己成为最好的员工，也许你永远都只会在那个层次上默默无闻地做着最平凡的工作。所以，不管你是最基层的员工，还是中层的管理者，只要企业给你分配了工作，你都应该想办法以最快的速度做到最好，这种出色的成就不仅会对企业有益，也会对你的成长和提升有益。

一个人成功与否在于他做什么都要力求做到最好。成功者无论从事什么工作，都绝对不会轻率疏忽。因此，在工作中你应该以最高的标准要求自己，能做到最好就必须做到最好，能完成百分之百就绝不只做百分之九十九。只要你把工作做得比别人更完美、更快、更准确、更专注，你就能引起人们的关注，实现自己心中的愿望。

勇敢迎接挑战，立志让自己的工作随时保持在巅峰状态，让自己每天都站在别人无法企及的位置上，相应的，你也将拥有精彩而幸福

的人生。

就像唐骏一样，当有人问你时，你也可以自豪地说：“我最好！”

第17节：第二大因素：忠(17)

第二大因素：忠

今天要不要忠诚？要，还要提倡。忠厚和忠诚永远是世界上最稀缺的资源，谁拥有谁就会有更多的机会。忠诚胜于能力，一个人缺乏忠诚，他的其他能力就失去了用武之地，因为没有任何一个组织愿意使用一个缺乏忠诚的人。一个勤奋的人，一个忠诚的人，正是唐骏获得雇主高评价的基石。

1. 服从是第一操守

如果是为了企业的发展，我就会选择服从企业。

—— 唐骏

一个人要想成大事，首先要有团队意识，把团队作为一个展现自我的平台，用积极的心态服从上司的安排。

唐骏说："我在做职业经理人时，公司利益跟自己利益能否找到一个很好的平衡点，通常是我思考的问题。我当初是不愿意来微软(中国)做总裁的，可是，微软当时就说要我去，这是公司的命令。那时，作为一个职业经理人我服从了公司的命令。"

前不久，在加盟新华都集团的新闻发布会上又有记者问唐骏："当与新华都发生矛盾时，你是会坚持自己的想法还是选择服从？"唐骏再一次明确地表示："如果是为了企业的发展，我就会选择服从企业。"

服从，是一个职业经理人及一个优秀员工应该保持的第一操守。无论是职业经理人，还是员工，都应该注重团队精神，因为这才是使企业健康发展的保证，也是好员工的表现。一个没有服从理念的公司必定没有发展前途，在市场战斗中也必定会失败。而一个没有服从意识的员工，也必定不是一个好员工，在自己的职业道路上只会充满迷茫。

第18节：第二大因素：忠(18)

不久前，某电视台举办了一个访谈节目，栏目组请到了一位从20世纪80年代就开始创业的老板，这位老板在二十几年的创业过程中经历了无数的风风雨雨。幸运的是，这位老板多年的努力总算没有白费，自己的公司如今已从一个小作坊变成了拥有好几家分公司的集团企业。

老板说："现在已经是新时代、新世纪了，中国改革开放已经30周年，乘着改革开放的春风，我们的公司发展得非常不错，如果没有改革开放，说不定我们还在小作坊里打转呢。现在，我们的公司说大不算太大，但说小也不算小，800多人一年下来也差不多可做下1亿多元的销售额，所以我从心里感谢改革开放，每当回忆起当年邓小平的'三次南巡'都会无比激动，我感觉生存在这个时代是幸运的。"

主持人说："的确，现在的企业确实路子越来越宽了，和世界上的任何一家企业做生意都比以前容易得多，可以说没有比现在有更多更好的机会了。"

"是啊，的确现在有了更多的机会，而且国家的许多政策也对企业有很多优惠，对于每一家企业来说都会有一个美好的前景。但关键是，我们走出去了，人家也进来了，如果我们国内的企业比不过人家那些国际巨头，我们可就没有好果子吃了。所以，我心里也着急啊，看看行业内这么多的机会，如果我们抓不住，也只能让机会白白流失了。"

主持人说："这确实是比较关键的问题，但您有思路、有经验、有明确的方向，又能看得准大局，应该不会有问题吧？"

谁知，这位老板听了主持人的话之后，一脸无奈地说："对于我来说，我已经看到了大目标，但关键是下面的人跟不上，尤其是分公司的几个经理总是跟不上总部的步伐，总部制订了策略、计划，总是不能在分公司被有效地执行起来，他们不是说总部的方案不好就是说执

行起来太难。我想可能是总部的方案的确难度太大了，后来我就叫他们自己出方案，可他们又做不出来。不是乱搞一气，就是完全没有一点专业性，看了他们的方案只能让人生气。”

这位老板叹了一口气说：“现在整个公司虽然还在运转，但效率却变得非常低，这也是我目前最头痛的问题。而所有分公司的经理又都是和我一起打天下的人，对企业都有贡献，我也不好调换他们，至今就一直这么拖着。”

听听这段对话，我们应该扪心自问一下，应该多理解一下老板们的苦衷。对于上面这段话的经理们来说，说得难听一点，这些人就是没有搞清楚自己的角色，不知道谁是老板，谁是下属。

在如今，“服从”虽已不再“时髦”，但服从的意识对企业的发展确实很有用，有时在企业内也确实需要一点“老板的错误要盲从”的观念。既然老板作出了决策，那么风险自然会由老板来承担，如果员工在接到老板的指示后不执行，那必然是员工的错误。在一个企业里，如果老板不像老板，员工不像员工，没有服从理念，企业的发展必然会受到阻碍，在市场战斗中也一定会失败。

第19节：第二大因素：忠(19)

2008年5月12日 14点28分，我国四川汶川发生8.0级大地震后，一批批的军人前仆后继，在明知危险重重的前提下，毅然奔赴抗震救灾第一线。当初，战士们并没意识到自己生命的危险，只知道上级给他们下达了命令—— 不惜一切代价，营救所有受灾群众。战士们在个人安危和服从面前，选择了后者。所以，他们从一名名普通战士转变成一个个人民的英雄！

这就是军人的服从，也是军人把服从演绎得淋漓尽致的表现。他们的作风和行动，充分地向我们展示了什么是服从，什么是服从第一。

其实，每一个企业、每一个团体、第一个员工，都应保持一种“服从第一”的理念。如果总是想纠正老板的“错误决定”，要发挥自己“主人翁”的责任感，将导致自以为是，更有可能在问题中迷失自己，认不清楚自己到底是谁，从而使得企业的执行力度降低，最后受害的不仅是整个企业，还有个人。

思想不统一，没有统一的指挥，每匹马都有自己的方向，马车不但会原地不动或者倒退，更有甚者会误入歧途。这时，就很有必要有赶车人统一群马的方向，群马也只有服从了赶车人的统一指挥，马车才会在正确的道路上顺利地前进。

一个高效的企业，需要员工具有良好的服从观念，一个优秀的员工必须具备服从的意识。或许你不懂老板的意图，但却能毫无条件地服从，这才是所有老板企盼的好员工。所以，无论是企业还是员工，都应该把“服从第一”作为核心理念来看待，老板就是老板，员工就是员工，只有服从才是第一生产力。

2. 凡事替企业着想

对雇主忠诚并不一定从一而终，但在你服务于一家公司的时候，你必须全身心地投入。

—— 唐骏

在中国，人们都有这样一种观念：你离开了，那你就是背叛了组织，那就是对组织的不忠诚。唐骏却用自身的事例重新阐释了“忠诚”的含义：“对雇主忠诚并不一定从一而终，但在你服务于一家公司的时候，你必须全身心地投入。”

如今，唐骏以卓越非凡的风姿展现在人们面前，这些其实都是他努力的结果，无论是在微软、盛大还是新华都，不同的企业、不同的领域，唐骏不变的都是投入。微软10年，唐骏把他最富激情的岁月给了微软，他是最勤奋最敬业的微软人之一。

后来，他加入了盛大，盛大的创业型企业文化为唐骏提供了施展才华的平台，他的资本运作能力让盛大很快在纳斯达克上了市，两次路演已使股价维持在一个稳定的平台。如今，盛大的管理理念、管理制度、商业模式也已趋向成熟，这都是唐骏努力的结果。这时，唐骏的合同也到期了，盛大已不再适合他这种创业型的人才，所以他毅然选择了离开。

第20节：第二大因素：忠(20)

一个员工最重要的表现就是忠诚于自己的职业，能为公司的大局着想，而不是争权夺利。如果不忠诚于自己的本职工作，就不可能把工作做好，更谈不上会有什么美好前程。要知道，美好的前程都是要通过不懈努力和艰苦奋斗换取的。如果你对事业没有忠诚的态度，也不可能再谈起什么前程。有一句话说得好："前程"需要"忠诚"，"忠诚"才会有美好的"前程"。

相对于以往而言，今天的人们要调换一份工作已简单和自由很多。有时候，你完全可以只打一份辞职报告，就把单位给"炒鱿鱼"了；而当遇到"不放人"的领导，你也完全可以不辞而别，不知去向，谁也拿你没有办法。

今天，要把"跳槽"和"忠诚"放在一起讨论，就是由于有太多的无故解约，有太多的不辞而别。其实，这都是对企业不忠诚造成的，也许他们从来没有为公司着想过。

忠诚就是一种责任，是你承诺后必须要兑现的责任。如果你问它的期限有多长，这完全由你自己所决定，你的承诺期是多长为之付出的就是多少，直到完成这个约定。单位招聘人才，发布消息，参加招聘会，组织笔试、口试，安排面试，录取后又为人才争取户口迁移指标，组织购房基金，请讲师安排培训，花了多少时间和金钱，费了多少心血。这些你可否为公司想过，恐怕那些随随便便就辞职，不顾上司劝解就离开的人，可能连想都没有想过。

作为职业经理人，唐骏可以说已经将忠诚的含义做到了极致。作为职业经理人，你所要做到的就是用忠诚实现自己的承诺，这是唐骏一贯秉承的本性，更是一个真正的职业经理人应该做的。

如果我们看看唐骏的经历，也许就会发现，唐骏在离开所服务的两家公司时不但没有受到谴责之类的议论，反而到处是一片掌声和鲜

花。究其缘由，就是因为唐骏已经在他承诺的期限内出色地完成了他应做的工作。

无论在微软，还是在盛大，唐骏不变的就是忠诚。

在离开微软时，他说不做跟微软是竞争对手的CEO，他办到了；离开盛大时，他又表示，他不做网游，甚至坚持要离开互联网产业，他又做到了—— 他选择了新华都，一个以旅游、百货、矿产等传统行业为经营目标的集团公司。

也就是说，他既然离开了微软和盛大，就永远不跟以前的老板做同一个行业，成为他们的竞争对手。这样的人哪个老板会不喜欢?

现代很多人每天都在忙忙碌碌，却终无所获；很多职场人士难以得到老板的欢心，长期坐冷板凳，而有的人却能年纪轻轻就当上主管、副总，这是为什么？关键的一点就是：你是否为公司着想了。

第21节：第二大因素：忠(21)

一个公司就如同一艘驶往成功码头的大船，操作这艘船需要大量的人力、物力，为了保证这艘船能够正常前进，船长需要无数人来充当他的助手。这时，要想让船朝一个方向前进，船长和助手就必须有一个共同的目标，每个人都应把自己分内的工作做好，并且尽力帮助同伴，共同协肋船长，努力将这艘船安全平稳地驶向目的地。

在这里，船长就是你的老板，而他的助手就是员工，包括你和你身边所有的同事，这艘大船就是你所服务的企业。这时，如果某个员工对工作不负责任，这艘“船”可能就会因为他的失职而沉入“大海”，所有人都将为他付出葬身鱼腹的代价。

因此，任何时候，船上的人都应该同舟共济，无论遇到什么情况，每个人都应该认真地负起自己应有的责任。

要知道，一个企业的成功，不仅意味着老板个人的成功，同时也意味着每个员工的成功。老板与员工的关系就是“唇齿相依、荣辱与共”。试想“皮之不存、毛将焉附”，唯有认识到这点，你才能在工作中赢得上司的赏识和尊重。

同样，对于公司这样一个团体来说，普通员工也好，管理者也好，如果只为自己的利益着想，而不为公司的利益着想，那么公司也必将难以生存，更别说发展壮大了。所以，不管你是不是够聪明，如果你把身心彻底融入公司，尽职尽责，处处为公司着想，对上司承担风险的勇气报以钦佩，理解老板的压力，那么，任何一个老板都会视你为公司的支柱。

唐骏成功了，同时他也告诉我们这样一个理念：只有为公司着想，只有处处以公司利益为重，与公司同呼吸、共命运，把工作当成自己的事业，以百倍的勤奋和敬业与公司共同发展，这样你才能得到公司的重用，并在事业上得到长足的发展，才能成为一个真正优秀的职业人或好员工。

3. 在其位谋其政

我可能需要5年、10年甚至更长时间，但是不达到这个目标我不会离开。如果哪一天我离开了，只有一个原因，那就是我的目标已经完成了。

—— 唐骏

人常说："不在其位，不谋其政。"反过来就是："在其位，就要谋其政。"

何谓"位"，即岗位；何谓"政"，即岗位职责。如何才能在自己的工作岗位上完成工作职责呢？关键就在于一个"谋"字。"谋"就是要找到方法，把问题解决掉，完成岗位上的职责。

工作的本职就是解决问题，一个工作者其职业化的重要表现就是"在其位，必谋其政"，就是要把公司的目标当作自己的事业来做，具有高度的责任心。工作态度要表里如一、一丝不苟，永远抱有激情，认真地对待工作，百分之百地投入工作，从来没有想过要投机取巧，从来不会耍小聪明。相信，这样的员工没有一个老板会不喜欢。

第22节：第二大因素：忠(22)

唐骏就是这样一个既有能力又有责任心的人。

他说："微软的文化是其自身最强大的武器，它完全俘虏了我，使我忘记了创业者的身份。我现在是一个微软的职业经理人，现在身为微软(中国)总裁，我要给微软(中国)创造梦—— 提升微软在中国的形象，提升微软(中国)的员工在整个微软的地位，提高微软在中国软件产业的地位。"

1994年，抱着"偷师学艺"的本意，唐骏放弃了自己创办的3家公司后加入微软，成为微软总部的一名软件工程师。

1997年，唐骏从微软总部带了4个经理、500万美元来到上海成立微软(中国)技术支持中心。4年半时间，技术支持中心从最初的27人发展到400多人。1999年7月，因唐骏的出色业绩，上海的微软(中国)技术支持中心也被提升为了微软(亚洲)技术支持中心。

2001年10月，唐骏又一次以斐然的工作业绩赢得了微软总部的一致表彰，比尔?盖茨在参加上海的APEC会议期间亲自揭牌宣布唐骏领导的这个中心升格为微软(全球)技术支持中心。并且，设在上海的这个中心，也是除微软总部以外，唯一一个全球性技术支持中心。

这时唐骏不仅担任微软(全球)支持中心总裁，并兼任微软合资公司—— 上海微创公司总裁职务；2002年，唐骏出任微软(中国)总裁。

在唐骏的领导下，微软(中国)向总部交出了一份漂亮的成绩单：在亚太区实现了最高的业务增长率和最高的销售额；是微软全球唯一一个连续6个月创造历史最高销售纪录的公司；是微软全球82家分公司中增长最快的公司；3个销售大区全部超额完成任务。

2004年，唐骏终于"以微软(中国)终身荣誉总裁"的身份从微软退休，并于同年2月9日以260多万股股票期权出任盛大网络公司总裁，开始了他在盛大的传奇之路。

在唐骏加盟盛大之前，华尔街的投资者们一直都没有完全放开对盛大的信任，这使得盛大的股票价格从上市之初都一直徘徊在11～17美元之间。这样的股价，也使盛大一直都处于一种非常尴尬的境地。与此同时，盛大的市盈率也只有18倍，比Activision(美国动视)这些顶尖的公司的市盈率低很多。

然而，当唐骏到达华尔街两天后，盛大网络在纳斯达克的股票价格便从11美元的发行价上升到了32美元，达到了过去52周的最高点，并且JP摩根等机构纷纷建议增持盛大股票。通过沟通把盛大的股价提升到理想的区间，这就是唐骏路演的目的。

唐骏加盟盛大之后，盛大从历经上市到重新规划战略，再到上市创造奇迹，唐骏始终都坚持着一个职业经理人的职责—— 把盛大打造成一家成熟的公司。这也是唐骏一直努力的目标，也是唐骏“在其位谋其政”的职业素质的最佳体现。

第23节：第二大因素：忠(23)

世界上没有天生的成功者，也没有天生的失败者。任何人、任何一个工作者，只要在其位就要谋其政，就应该埋头苦干，实实在在地工作，这样才能尽到自己的责任。唐骏离开微软是成功的、是风光的，在盛大的业绩也是骄人的、成功的。他的成功也为中国的工作者们定格了一个符号—— “在其位，就要谋其政”。

俗话说：“谋事在人，成事在天。”一个人不管干什么，都必须遵守个人的信誉和职业道德操守。回顾唐骏十几年来的职业生涯发展路线，我们不仅看到了他是如何依靠智慧与努力主动改变了命运，也应该看到他成功光环背后的汗水。

如今，唐骏以10亿元“转会费”的身价加盟新华都，也再一次刷新了中国职业经理人身价的最高纪录。在加盟发布会上，唐骏坚定地说：“我可能需要5年、10年，甚至更长时间，但是不达到这个目标我不会离开。如果哪一天我离开了，只有一个原因，那就是我的目标已经完成了。”

这就是唐骏加盟新华都的目标，也是他所希望实现的个人价值的最好体现—— 他要承担起一个职业经理人应负起的责任与义务。

在这里，我们谈“在其位谋其政”，就是要告诉大家：从事工作就应该保持一种固有的品德操守，这不仅是一个人工作的精神面貌和价值取向，也是一个工作者在岗位上取得成功的保障。因为，没有公司的成功，个人的成功也就无从谈起。

有些人天天都在忙自己的事情，下属有什么事情总是“自己看着办”，要他签名他就签名，到头来工作成绩没多少，反而差错一大堆。当老板怪罪下来便推脱是员工没能力或懒散，什么事都把自己撇得一干二净。其实，这只是老板暂时没有发现，如果哪天老板找员工谈了话，了解了事情真实的一面，这样的人不仅会受到老板的批评，而且在职场中也会丧失信誉，等着他的只能是人生的惨败。

每一位员工，特别是已超越普通员工成为管理阶层的人员，如何才能在自己的工作岗位上充分发挥聪明才智，为企业的发展作出贡献呢？除了企业内部的机制外，关键就在于工作者的主动性，每天只会与人攀比待遇，而不把精力集中在工作上，这样的后果就是难以高质量地完成本职工作，结果只会使自己失之于平庸之间，变得碌碌无为。

如果在其位不能谋其政，或者在其位难以谋其政，这都是得过且过和能力不足的表现，那么这样的人离淘汰也就不远了。

4. 原公司永远都是心中的老家

是微软的10年和盛大的4年让我真正学会了如何做人与如何做事，过去十几年，我能在最优秀的公司工作，能在盖茨身边工作，能感受微软的精神，感受盖茨精神已经很满足了。

第24节：第二大因素：忠(24)

—— 唐骏

谁是最好的员工?

具有高学历，有一定的专长。

不是！

能做好自己分内工作的员工。

不是！

能严格遵守公司制度的员工。

不是！

在这里，“中国打工皇帝”唐骏用自身的行动给出了我们一个最好的答案：最好的员工，不仅在岗位上能服从并执行上级的指令，全心全意替公司着想，完美地完成工作职责内的任务，而且，即使已经离职，离开了原来的公司，在心里他也会永远挂念着那个公司、那个“老家”，心中充满着对原公司的感恩和维护。

2008年4月15日，在北京饭店以唐骏个人名义召开的新闻发布会上，面对集中的京城所有媒体时，唐骏不仅表达了自己对加盟新东家——福建新华都的感想，同时他也依然念念不忘“老东家”对他的好。

他说：

我感谢过去的微软、过去的盛大。我感恩，感恩周围的一切，更感恩过去陪伴过我的人。

在这个对唐骏本人对新华都集团都意义非凡的新闻发布会上，我们听到的最多的词汇就是“感恩”。从微软谈到盛大，从比尔?盖茨谈到陈天桥，唐骏的言辞中充满着感激之情也充满了对微软和盛大的眷恋。

唐骏认为，人间真的需要感恩，只有感恩过去，感恩现在，路才会越走越宽，才会赢得更多新东家的信任和老东家的追捧。

2004年2月9日下午，在北京东方君悦酒店内媒体记者们都已到齐，这时微软(全球)副总裁陈永正和盛大董事长陈天桥双双步入会场。他们的到来，使会场顿时响起了雷鸣般的掌声，他们二人一个是来送唐骏表示祝贺的，一个是为了迎接唐骏的就任亲自颁发聘任书的。就这样，一送一迎，为唐骏隆重地举办了一场“跳槽庆典”。

这样的待遇，在国内经理人圈中可谓绝无仅有。

对此，有人说，这只不过是一场集合了“天时、地利、人和”的奇迹，可遇而不可求。然而短短4年后，这样的历史却在唐骏身上再度重演：2008年4月15日，是唐骏以10亿元天价加盟新华都的特殊日子，陈天桥也特意派人送来了贺信。当盛大的特别使者读完那封感谢信时，会场顷刻间淹没在一片掌声之中……

有一次，唐骏在与朋友聊天时说：“我非常感谢微软公司，除了感谢10年来对我的培养，还要感谢在我离开时，微软公司授予我微软历史上唯一一个‘荣誉总裁’的称谓，我感到非常荣幸。我想在未来有生之年，我一定会关注微软，会提出我对微软未来的意见。”

唐骏每每谈及微软，依然不变的是毫不避讳地表示自己对微软的欣赏和爱护，甚至向世人宣称自己“骨子里流着微软的血”。

第25节：第二大因素：忠(25)

感恩是一种卓越的能力，感恩于你的公司、感恩于你的老板、感恩于你的客户、感恩于你的伙伴、感恩于你的工作、感恩于你自己……这都是一个员工激发内在动力的最关键因素。会感恩的人，为人处世也一定是主动积极、乐观进取、敬业乐群的，前途和未来也必定不可限量，将来也必定是公司的栋梁。

石油大王洛克菲勒在回忆自己的创业经历时说："年轻时我为老板打工，一般人每天工作8～9个小时，而我每天会工作16个小时。这除了对公司有好处外，我个人的收益更大，这样我就可以比别人多赢一些。"可见，懂得感恩，最大的赢家还是自己。

不管你是一名经理人，还是一名公司的员工，都应该有一种成熟的心态，应该像唐骏一样，以一种感恩的心，时刻记着原公司的好，把原公司当作心中的老家，从不做有损原公司的事，也从不说贬低原公司的话。即使有一些怨气，也不要去说原公司的不好。这样做解决不了任何问题，而且新的公司也会想："那几年里你得到了锻炼机会，而且赚了钱，你现在还这么骂它，等你离开我这个公司时，还不定怎么说我呢。"

常存感恩之心，才能拥有成功的人生。你应该感谢原公司曾经给了你机会，感谢那里的员工和同事给了你支持与配合，甚至应该感谢竞争对手给了你锻炼提升的机会。谁能否认，这样的一个职业经理人或好员工不会把脚下的路越走越宽广呢?

对于当前环境，跳槽已经不再鲜见，有些人几经周折之后往往会发现，自己辛辛苦苦折腾了一阵子，应聘到的职位却还不如原来公司的职位高，所以他只好忍气吞声地将就着干下去。因为他们认为"好马不吃回头草"，感觉回原公司是一件多么丢人的事。

其实，这并没有什么丢人的。只要你走的时候和走之后把事情办得好、办得漂亮，别人心里会有数，老板心里也会有数，也会感恩于

你对他们的维护。所以，当你经过一番磨砺之后重回原公司的时候，他们也会和走时一样对你表示热烈的欢迎，也同样会受到老板热情的接纳。

如果你总感觉到哪儿都不满意，其实最不满意的应该是你自己。跳到哪儿都不满意的人问题一定在自己身上。如果想改变的话，一定要从改变自己开始！

5. 不在企业低谷时弃它而去

如果我两年前在盛大低谷时弃它而去，身价必定不会这么高，人们也必定不会尊重我，给予我这么高的评价。要知道，中国人最认“忠、义”这两个字。

—— 唐骏

世界上最可贵的员工是什么样的员工？就是对企业不离不弃，与公司共命运的员工。

公司在发展的道路上难免会碰到风风雨雨，此时，你是转身离开，还是坚持留下来跟公司并肩同行？

第26节：第二大因素：忠(26)

对于这种情况，愚蠢的人往往会选择前者，而聪明的人则会选择后者。他们认为自己是公司的一员，就应该自始至终地追随公司，公司遇到困难只是暂时的，只要大家能够携手并肩作战，就一定会渡过难关，赢得美好的未来。

2004年2月，唐骏在离开微软之际，谢绝了不少邀他加盟的优秀企业，毅然选择了盛大—— 一家做游戏软件的公司，而且还是一个家族式的民营企业，从而使不少人为此大跌眼镜。

其后，唐骏对盛大的坚守，更是出乎人们的预料：2004年4月，盛大成功登陆纳斯达克之后，唐骏完全可以见好就收；2005年年底，正当盛大转型困难时，Google发出了邀请，唐骏也完全可以就机另觅高枝；当3年期满、盛大股票重新站上高点之际，唐骏也完全有理由正大光明地功成身退。

可以说，在盛大的那段时间，关于唐骏即将离职的各种猜想一直充斥在他的身边和一些媒体上。然而，唐骏不但没有任何离开盛大的迹象，反而在盛大坚守了4年，甚至在跌到谷底时，仍然一直坚守着不离不弃，直至盛大成为一个成熟的国际化大企业。

4年当中，唐骏帮盛大完美地完成了3次辉煌的“华尔街之旅”，第一次是上市；第二次是在盛大股价低迷时力挽狂澜，帮助华尔街重建对盛大模式的信心；第三次更是直接带来了超过8亿美元的市值增长。

因此，唐骏在离开盛大的新闻发布会上也不无自豪地说：“我的职业生涯因为盛大变得更加完美。如果说我进入盛大时还是初学者，那现在已经毕业了。”

“盛大的现在，是过去4年来的最好状态。”当记者在新闻发布会上提出“现在离开盛大，是否会对盛大造成影响”时，唐骏是如此说的。此时的唐骏已经找到了最好的状态，心态也更加成熟和职业，所以也表现出了足够的自信和自豪。

在这个世界上，并不缺少卓尔不群的人，缺少的正是能与公司同发展共命运的人。很多人看到别人到了某个单位，收入、待遇都有所提高，自己也就眼红了，也产生了“换一份高薪工作”的想法。其实，每个人都有自己的人生轨迹，盲目比较只会使自己陷入“高薪”的误区，在别人的追求中寻找自己的痛苦。

在国际上，一些比较知名的大企业，如IBM、海尔、华为、联通等，在发展的历程中都不是一帆风顺的，也都陷入过困境。在这些公司最艰难时，一些人无情地离开了，选择了一个更加平稳的工作；也有一些人选择留下来，结果正是这些留下来的人，一起共同奋斗造就了这些公司的辉煌，最终也成为老板最欣赏的人，成了公司今天的中坚力量。

忠诚于公司，“不在企业低谷时弃它而去”，这就是唐骏的“聪明”，也是唐骏一贯坚持的原则。唐骏说：“虽然说我不一定有能力挽得了这个狂澜。但中国人的文化传统就是要讲义气，危难时刻我就不能走。”

第27节：第二大因素：忠(27)

“不抛弃，不放弃”，不仅是一个优秀员工应该坚守的行为准则，更是一种“不冲动，不盲动”的职场工作戒律。

在很多员工眼里，似乎从来都没有把公司发展当成自己的责任，而是想方设法地去谋取更高的薪水。一旦公司出现危机，这些人心里想着的也只有自己的利益，并会以最快的速度跳下这艘“漏水的船”，从不会想着如何去抢救和保护它。这样的人也许能够谋取一份可以生存的工作，但永远难以在一生的职业生涯中取得更高成就，更别说成功了。

在盛大4年的起起伏伏中，唐骏没有像一些高管那样相继离职，而是对盛大不离不弃。如今，这也成为唐骏一生中最为自豪的经历。更进一步讲，如果唐骏当初在盛大危难之机选择了离开，选择了逃避，他也必然不会有今天的光辉成就，也必然不会有“中国第一打工皇帝”的绚丽光环，也许终究只是一个平凡的职业人或“打工者”。

无论微软还是盛大，唐骏都是在公司的一个新的“巅峰期”离开的，而他自己也完成了一个个漂亮的“大灌篮”：没有宾主不和，没有内部清洗，每一次都是风光而来、全身而退，堪称皆大欢喜。比尔?盖茨为他送来“微软(中国)终身名誉总裁”的头衔，陈天桥也称他为“职业经理人的榜样”，并让他继续担任盛大CEO顾问和董事会董事。这一切都是唐骏努力和忠诚的结果。

由此，唐骏的每一次离职也让我们看到了，他的离职不但不是“人走茶凉”，而更多的是“人已走，茶不凉”。这其中，我们既看到了顶尖企业的风范，也看到了唐骏作为中国职业经理人和好员工优秀标杆的风范。

不要以为下一份工作会更好，不要总是想着逃脱责任，企业就应该是你的家，你对这个家的贡献就是你的成绩，做好你手头的工作才是你真正的本分。所以，对于今天的职员们来说，最重要的一条忠告

就是：永远默默地忠诚于你现在的公司，即使你暂时没能获得高薪，没有得到老板的赞扬，没有一点提升的迹象，但如果你真正付出了，你一定会得到更大的回报。

忠诚就是一个人品格的最好体现，当公司经营出现危机时，也往往最能检验员工的忠诚度，而且在危难时刻这种忠诚也最能显现出它可贵的价值。因为，在这个世界上，只有那些与公司“同甘苦，共命运”的人才能得到最大的褒奖，无论是名誉、职位，还是报酬。

不要总是想着逃避责任，不要只忙着保护自己看似现实的“利益”，不肯对自己服务的公司负起一点责任，如果你这样做了迟早会遭到行业的唾弃，等待你的也只能是商场的失意和事业的失利。

6. 度过冬天就是春天

第28节：第二大因素：忠(28)

现在还有一些企业将会面临严峻的挑战，这个挑战就在于资金的挑战，在于整个的信心的挑战，我觉得对于这样的企业我们应该坚守。什么叫坚守？坚持就是胜利。

—— 唐骏

2008年，是不平凡的一年。

新年伊始，我国南方发生了罕见的冰雪灾害，阻断了多少盼望的心；再接着是安徽儿童手口足病的传播和山东胶济铁路的相撞事故；紧接着，又发生了四川汶川大地震……

这一年，整个中国，都经历着太多太多的大起大落，泪水、汗水、血水交织在一起，我们分不清是什么样的滋味。但是，我们从没有怕过，也从没有放弃过，所以我们挺过来了。我们让世界看到了一个自立自强的中国，也让世界看到了一个团结奋进的中国！

然而，人们的心就在刚刚被8月8日的奥运圣火点燃时，9月15日美国雷曼兄弟的破产再一次把人们的心推向了冰冷境地。这股全球的金融风暴以华尔街为中心，迅速地在全球刮起了一股龙卷风，使很多实体经济都处在了一种低迷的状态。对中国的许多产业来说，这不能不说是一个重大的危机。

目前，中国乃至世界都处于一个非常的时期，这是人所周知的事实。面对金融危机，每个企业的收益都会相对减少，这个时候企业最需要的就是员工的理解和支持。然而，有些员工就不适应了，因为大环境变化得太快，条件转换也太快，生活的主题场景转换更是快。所以，一些员工就恐慌了，有的一身兼数职，有的上班的时候还在心里盘算自己的房子赔了多少钱，做起工作来总是无精打采，犹犹豫豫。

2008年这个冬季，对于很多企业来说确实有点“冷”，不好过。然而，在寒冷中你是顽强地坚持下去，还是受不了冰冻而慢慢地死去，这都需要看企业老板和员工的意志是坚强还是懦弱。唐骏说：“在这轮

经济危机下，一定会有企业因此倒下，如果你守住了，最后能站起来，我相信那就是竞争的胜利，未来在这个重新洗牌的过程中，一定会胜出的。”

作为受人瞩目的“打工皇帝”，唐骏以10亿元身价就任新华都集团CEO后，一直在推进着新华都从传统企业向国际化大公司的转变。唐骏说：“我们也在不断地调整我们的商业模式来应对目前的经济危机，我相信经济危机在短期内应该会过去，我们也相信通过努力，公司会相对平稳持续发展。”

冬天，老板与员工都要过，虽然这个冬天很难过，但很多企业老板并不打算裁员，因为要挺过冬天还要依靠员工，大家共同度过严冬。所以，一些公司在时下经营困难的情况下，可能会采取措施开源节流，降低人力成本，如有的企业可能会减少或取消奖金、减少福利支出，甚至减员增效等。这都需要得到员工的理解和支持，一些员工对此出现消极情绪，有的还会恶意罢工，其实这都是得不偿失的。

第29节：第二大因素：忠(29)

在严冬，我们每一个人都应该充分相信自己，相信自己的未来，相信这个产业。如果一些人因为是非常时期就情绪低落，工作心不在焉，甚至对老板抱有怨愤，对企业处处不满，不服从上司的安排，消极怠工，这无疑会给企业带来雪上加霜的危害。

古语云："上下同欲者胜。"也就是说，官与兵只要同心，上下齐心协力，就可以夺取战争的胜利。这是孙子提出的决定战争胜负的一个最根本的条件。其实，在企业内也是这样，尤其是当企业处于非常时期时，如果大家在前进中失去了"上下同欲"这个原则，那么企业可能就真的危机四伏了。

所以，在这个非常时期大家一定要实现新的"同欲"。员工与老板站在同一战线，时刻同心同力，这个冬天相信大家都能过得去。严冬过后就是春天，来年的春天日子也一定会过得更好。

"上下同欲"的核心就是"团结与合作"。只有做到了"团结与合作"，我们才能实现"胜"的目标追求。

也许有的人说，公司是老板的，又不是我们的，所以老板想就行了，至于自己，想不想都没有什么关系。如果你这样想的话，你就错了；如果你这样做了的话，你就更是大错特错了。

要知道，现在社会是一个追求双赢的社会，如果我们公司领导层和员工不能坦然相处，利益共求，那么结果一定是一胜一负，甚至两败俱伤。我们要切记，公司是老板的，但更是我们大家的，是公司所有员工的。如果一个公司只有老板而没有员工，那么公司一定是难以发展壮大的；如果只有员工而没有老板，公司也就没有存在可言，更谈不上什么发展和壮大了。只有公司所有人都为公司的发展和壮大献策献力，公司的发展才会越来越好，公司的效益才会不断增加，员工的待遇也才能相应的水涨船高，生活越来越好。

在这个非常时期，我们都应坚守这样一种理念：“想做事的找对门，想混日子的摸错门。”

7. 以创业者的心态来工作

无论从工作的方式、性质，还是直接的利益角度来说，我都是以创业者的心态来工作的。

—— 唐骏

工作首先是一种态度，态度背后才是能力的大小。一个人成功与否并不重要，重要的是追求成功的态度。一个员工的精彩人生，是靠出色的工作来铸就的。

人生的道路上，有的人选择了走马观花，满腹牢骚，得过且过；有的人却选择了积极向上，一丝不苟，活好精彩人生的每一天。事实上，每个人都是无可替代的，独一无二的。离开了谁地球都将继续转，太阳每天还会照常升起，花儿也依然会灿烂地开放，溪水照样流动。

第30节：第二大因素：忠(30)

我们活在这个世界上，渴望精彩的人生，渴望留下生命中最辉煌的时刻，渴望证明自己绚烂的存在。那么，你就要在工作中奉献自己所有的力量，负起所应负起的责任。工作就是衡量一个员工的未来能否灿烂的砝码，对工作的态度就是生命存在的意义所在。

唐骏说：

我是一个职业经理人，我很清楚自己的职责。从加入盛大的那天起，我就十分明确，这个公司是陈天桥的，我所要做的是对他的辅佐和执行。

很多员工总是抱怨这个不好，那个不好，总会有很多的理由。在这里要告诉大家的是，作为一名员工，你对于企业发展过程中遇到的任何问题、苦难和挫折，都没有抱怨的权利，你只有去改善这一切的责任—— 改善所有对于企业发展不利的条件，改善所有对于企业发展过程中的障碍。

在盛大，陈天桥对所有盛大高管均直呼其名，唯有对唐骏始终以“唐总”称呼。为什么？这不是因为唐骏有着“微软(中国)终身荣誉总裁”的称号，也不是因为唐骏有着“中国第一打工皇帝”的光环，而是因为他在工作上总能保持着一颗创业者的心态，急企业所急，想老板所想。

4年时间里，除了带领盛大上市，唐骏还与陈天桥共度了2005年盛大的转型危机。唐骏曾坦言地说：“我在盛大4年取得了两大收获，一是经历了带领盛大上市的过程，取得与华尔街接触的经验；二是付出也得到了丰厚的期权回报。”说这些话，并不是唐骏要表明自己有多少钱，而是要告诉大家没有付出你就不可能得到丰厚的回报。

无论在微软还是在盛大，唐骏总是以一种创业者的心态要求自己。

唐骏说：

在我看来，对于任何一个外人空降到一家公司，都需要一种态度，看你以什么样的心态、什么样的态度接受这家公司、融入这家公司、热爱这家公司。我相信这家公司是我喜欢的公司，也是我非常喜欢的产业。在我和盛大总裁的交流过程也感受到了我们的共同点，包括在我们的价值观、处世哲学上都产生了共鸣，我相信我能够比较快地融入盛大的文化，我相信能够为这个企业增加一份新鲜的血液。

唐骏热爱盛大，他的目标也是发展盛大，把盛大推向国际市场。然而，唐骏在这其中也有一些让他感到遗憾的地方。其中的一个缺憾就是，盛大对新浪的收购案最后没有达到当初的目标。

2005年2月19日，盛大公司宣布，截至2005年2月10日，盛大及其控股的地平线媒体有限公司，斥资2.3亿美元，通过公开股票市场交易收购了新浪网公司(Nasdaq：SINA)大约19.5%的已发行普通股。这意味着盛大已经成为新浪的第一大股东。

第31节：第二大因素：忠(31)

然而，从一开始，盛大入股新浪的事件就具有了太多的传奇色彩，也充满了太多的变数和争议。就在十几个小时后，新浪在当晚21点左右就发表了声明："此次盛大公司备案中所披露的唯一行为是股票购买，对新浪公司本身的业务及运营均无任何直接影响，新浪公司股东也无须对此采取任何行动。"

几乎在同一时间，新浪网CEO汪延给员工的一封信也流传开来："虽然盛大已经成为新浪目前的第一大股东，但它并没有任何法律或实际意义上的控股权或控制权。盛大没有控制我们的董事会和管理层，我们的高层管理人员，也从未在盛大购买我们的股票前夕抛售过股票或期权……我们每一个员工都应该只有一个信息要传递：新浪没有变。"

盛大入股新浪，就这样被放在了全球聚光灯下。

对于中国互联网来说，这是一件好事。因为相较于雅虎等互联网巨头，中国互联网公司还都太小。而如果能在国内通过兼并、合作的方式先做大，然后再和国际巨头们抗衡，其竞争力必然会大大增强。而且，盛大和新浪合并从整体来说是互补的，并不会出现兼并之后的业务重合现象。

但让人遗憾的是，盛大最终还是失去了一个改写中国互联网格局的机会。因此，这也成了唐骏在盛大4年来的最大遗憾，并把这件事称为自己职业生涯中的"缺憾美"。唐骏说："从整体看，我觉得过去在盛大的4年中，每一件事情都做得很完美，如果挑出几件缺憾，这次收购算是一点缺憾了。"

此外，另一个让唐骏感到遗憾的就是，对于盛大"家庭娱乐战略"的失控，当时虽然在战略上是正确的，但在操作层面上最终还是没能实现最初的构想。因为盛大的战略平台已经在内容、服务和解决方案上做得很好了，然而硬件技术层面一直没有跟上来，所以"家庭娱乐

战略”计划最终不得不被搁置下来，也最终成为唐骏在盛大4年中的又一个没有完成的缺憾。

“以创业者的心态来工作”的思想，就是在这种观念下孕育而来的。作为受薪的工作者，就应该把公司当作自己没出资本的事业，以合伙创业的心态，关心老板和企业的成长，协助老板经营好事业，保证企业能够获利，同时也让自己得到该有的薪金和福利。碍于每天工作8小时的规定，一些人工作总是以上班时间作为基准，总抱着“上班”或“打工”的心态，只追求雇主给付的薪水，不思自我应尽的义务和贡献，忘了自我的能力和价值，而最终忽略了工作的真正内涵。

我们不妨扪心自问，有谁愿意拿出自有的资金去创业，再去供养一群无论盈亏都得给付薪水的员工？答案显然是没有。

第32节：第二大因素：忠(32)

因此，如果你能反过来想一想，为什么你总是要找工作，总是会被雇主辞掉，其实这就是最明显、最直接的答案—— 你没把工作当成自己的职责，你没有把公司的事当作自己的事，你更没有用一种创业者的心态来工作。

一个收入很高、职位很高的人肯定是具备创业者精神的人，反过来，一个不具备创业者心态的人也肯定不能得到老板的赏识，他们除了暗地里拿回扣之外，是不可能获得高收入的。

工作是我们展示自己的大舞台，人的能力受到先天条件的制约，所以也会有大有小，但是对工作的态度却是可以改变的。无论做什么事情，只要你总以一种创业者的心态去做，踏踏实实，一步一个脚印，到头来都会有所收获。

人生就是一个积累和充实的过程，当我们羡慕唐骏功成名就的时候，我们也应该看看唐骏成功背后的辛勤付出。

8. 像老板一样思考

我工作时的心态就好像自己是公司老板一样，不仅发现有哪些做得不够好或是不合理的地方，而且会设法加以解决。

—— 唐骏

无论在什么地方工作，都不应把自己只当作公司的一名员工，而应该把自己当成公司的老板。把公司当成自己的公司，像老板一样工作，这就是最好的成功之路。

唐骏说：

我跟我的直接上司来进行一对一的交流时，我就在想，他用这样的方式问我的时候，我的感受是什么。如果我是领导，我怎么样问我下面的员工，我当时一直是站在另外一个换位的角度来思考的，因为我将来想要变成经理。

微软相对于唐骏像什么？微软就像高科技的大海，而唐骏恰恰就像这个大海里的一滴小水珠儿，也可以说这样的人已多得数不胜数。然而，只有唐骏在心里和行动上表现出来，他已经并不满足于做一个微软的小工程师，每个月只拿着五六千美元的薪水。他想做的是微软这片大海中的一个小岛，所以，他时刻都要使自己保持着“小岛”一样的思维—— 像老板一样思考。

1997年，唐骏被分派到Windows NT开发组当了一名程序员，和微软上万名工程师一样，年薪只有数万美元。

当时的微软，正在全球范围内推广Windows操作系统，但是由于各国语言不同，系统里的许多源代码都需要在英文版的基础上重新改写，因此，微软也为此组建了一个300多人的开发团队专门来做这项工作。即便如此，当年Windows NT的中文版产品，还是在英文版上市之后推迟了近大半年才被推向市场。

在微软，其实很多人都注意到了这个问题，但由于技术问题，这些人一直以来没有找到一个很好的解决办法。同样，进入微软几个月的唐骏，也看到了这种现象，然而唐骏并没有像其他人一样，只经过简单的思考和试验之后就放弃了，而是下定决心要改变这种事倍功半的状态。

第33节：第二大因素：忠(33)

于是，唐骏每天下班之后，便开始在家里利用业余时间重新设计软件架构，他编写了几万行代码，经过自己检验成功之后，拿到了老板面前。3个月后，唐骏的方案终于被微软总部接纳了，300人的翻译团队压缩成了数十人，唐骏也在进入微软一年之后快速地升为“开发经理”。

唐骏说：

最要不得的就是某些很聪明的人，刚进入不久就能挑出很多公司存在的毛病并向老板抱怨；老板还没法反驳他，因为他说得都对。但企业需要的不是你指出了什么不足，而是你想方设法改进了什么。

唐骏认为，自己最大的长处就是时刻都能像老板一样去思考事情。

他说：

我工作时的心态就好像自己是公司的老板一样，不仅发现有哪些做得不够好或是不合理的地方，而且会设法加以解决。并且，只有像老板一样思考，你才有可能像老板一样调动资源，这一点是职场人士常常会忽略的。他们每每强调老板不听取自己的高见，常有怀才不遇的不忿，久而久之，就会离老板更远，也会离资源更远。

在领导的心目中，一个好员工所应具备的素质就是要有强烈的主人翁意识，关心集体、关心企业的发展，在工作中不但能及时地发现并反馈生产、技术、管理等各方面存在的问题，还要能够找到合理化的解决方法。

同时，像老板一样思考，你就可以更加全面深入地了解你的老板，了解老板的内心世界，了解老板的做事风格；你还可以设身处地地为老板考虑，这样既有利于处理你和老板的关系，也会使老板对你的印象更加深刻。

最为重要的是，像老板一样思考，会让你站在老板的高度去思考企业所面临的问题，这会大大开阔你的视野、提高你的能力。要知道，你的老板肯定可以作为员工的典范，你可以看看他是如何在为公司工作，你完全可以用老板的标准来要求自己。当你从老板的角度思考问题时，你的工作态度、工作方式以及你的工作成果，就会越接近老板最初的目标。

同样，当你努力想象这件事如果我是老板我将如何去处理时，你的“想象”越接近老板的思维，你也会越像老板，想象久了，自然而然你就具备老板的功夫了。

积累老板的功夫，像老板那样去思考，时时“想主人事，干主人活，尽主人责”，处处考虑企业利益，时刻关注企业发展，把自己的工作干好，积极参与企业管理，才能在企业里真正得到老板的重视，也才能真正得到“享主人乐”的待遇。

对于职业经理人来说，很多人都有一个通病，那就是容易看不起自己的老板，总认为老板的水平比自己低。如果他果真是这样想的，那么当你是一个老板的时候，你的经理人也必定会产生同样的想法，因为这种时过境迁的想法总会以难以想象的速度流传下去。所以，一个职业经理人在当前所应做的不是憎恨自己的老板，而应是帮助他，帮助他走向成功。这是一个职业经理人最根本的任务，也是职业经理人最本职的职业标准。

第34节：第二大因素：忠(34)

同样，对于普通员工来讲，他们所犯的最大的错误就是总认为自己在为老板工作，而不是在做自己的事业。如果一名员工当他还是普通员工的时候，就能够把自己当作公司的老板，以一种主人翁的精神来要求自己，无疑会获得上司的青睐，从而也会获得更多的晋升机会。

日本著名企业家井植薰曾说："对于一般的职工，我仅要求他们工作8小时。也就是说，只要在上班时间内考虑工作就可以了。对于他们来说，下班之后跨出公司大门，他们爱干什么就可以干什么。但是，如果他只满足于这样的生活，思想上没有想干16个小时或者更多的念头，那么他这一辈子都可能永远只能是一个一般的职工。否则，你就应当自觉地在上班以外的时间多想想工作，多想想公司。"

作为员工，肯定会对公司对老板多多少少有所抱怨，这就是因为员工总是站在自己的位置上看问题。若员工都能自问一句："若我是老板的话会怎样做？"也许，你会发现原来对老板不理解的做法，换成自己，也同样会这样做，也许处理得还没现在这么好。有些员工确实比老板的才能还高很多，但由于从来没有像老板一样思考过，所以也只能永远是公司里的一名普通员工，永远只是为别人干活。

一定要明白，所有的老板都不会青睐那些只是每天8小时，在公司按部就班工作的员工，他们所渴望的是那些能时时处处都会站在老板的角度看问题的人，他们并不是要求你"身在曹营，心在汉"的只做表面功夫，而是希望你能在任何时候对公司内发生的任何事都能深入地思考、积极地行动，能够真正把公司的事情当作自己的事情来做。

作为一名员工，也只有当你真正地像老板一样思考的时候，你才能深刻地体会到老板的过人之处，深刻地感受到老板的不易；也只有你真正地像老板一样思考的时候，你才能够成为一名优秀的员工，因为当你十分明确自己对公司盈亏有义不容辞的责任时，你就会很自然

地留意身边的各种机会，而且只要积极行动必定会有所收获。因而，你所获得的评价也一定会提高，很快你也会就此脱颖而出。

“像老板一样思考”，把自己当成老板，且办事的效果超出老板的底线甚至期望，自然就能得到更高的薪水，也终会成为一名老板或公司中举足轻重的人物。

第35节：第三大因素：诚(1)

第三大因素：诚

诚实永远是每一个员工都必须具备的职业美德。有时候，学历和技能虽能使我们更出色地完成某一项任务，但诚实往往能使我们得到上司更多的信任、同事更多的爱戴、下属更多的尊敬，而这样的人在公司里也必定是一个出色的好员工。1. 只为成绩不为财

人生的价值就是要多一份经历，我觉得我的职业经理生涯很圆满，很少有人能跟我一样！

—— 唐骏

很多公司职员常常发出这样的感慨：

为什么同在一个公司，同样的学历，有的人会业绩很好，而自己总难以提高业绩？

为什么别人能提升工资，而自己做的工作和其他人一样，工资不但一点没涨，反而时不时还会被扣掉一些？

为什么和自己同进单位的人已经升职了，而自己还是一个小职员？

为什么有些人总能获得老板的信任，被老板委以重任，而自己只能打下手，帮助别人成功？

……

这是为什么？

之所以出现这样的情形，主要原因就在于这样的员工没有意识到真诚对一个人的重要性。

如果你对公司是真诚的，那么公司对你必然也会真诚相待。相反，如果你在工作中从来没有把公司的事放在心上，总认为公司赢不赢利与自己无关，那么公司在没有利益可谈的时候，你的利益自然也就无从说起。

在公司中，作为一名员工一定要意识到团队的利益其实已经包含了自己的利益。在任何组织里，没有一个人可以使自己的利益与团队利益完全脱节，只有整个团队获得更多的利益，个人的利益才有可能获得相应的增加。

相反，谁忽视了团队利益，谁将自己的利益置于团队之上，谁最终将会失去更多的利益。因为失去了整个团队的依托，个人的利益也就不复存在。

唐骏在微软有着卓越的成绩，从一名技术员做起，仅仅用了10年，就升迁至微软(中国)总裁的职位。他所开创的微软(中国)的业绩可以说是非常成功的，因此这也是使他后来获得了“微软(中国)终身荣誉总裁”的殊荣。

天有不测风云，从摩托罗拉“空降”而来的陈永正，使踌躇满志的唐骏不知所措，处在了一个尴尬的地位—— 陈永正架空了唐骏所有的权力，只给他留下了一个技术支持中心总经理的位置，这个位置使他的激情和雄心抱负都受到严重的打击。最终，他也不得不挥泪告别这个他热爱了10年，为之奋斗了10年的家园。

在微软，唐骏可以叫出微软(中国)1000多名员工的姓名，他爱他们就像爱自己的兄弟姐妹。在这个离开的时刻，他也只能给他们留下一句饱含深情与热泪的话：“希望你们记得我，就像我会永远记得你们一样。”

离开微软，唐骏的第一目标就是希望能管理一家中国的国内企业，哪怕只拿1元钱的工资他也会使出自己所有的精力，目的就是为了找到一个可以施展自己才能和激情的舞台，恰巧一个偶然的机会让他和陈天桥走到了一起。

第36节：第三大因素：诚(2)

2003年10月15日，陈天桥和唐骏同时出席上海市软件外包国际研讨会，在市领导接见参会嘉宾时，两人正好坐在一起。之后，两人参加完市领导的接见便坐在一起聊天。

谁知，两个人越谈越投机，陈天桥仰慕唐骏的才能，想把他拉拢到自己的公司主持事务，而唐骏非常喜欢陈天桥十足的豪气和勃勃的雄心，从陈天桥身上仿佛看到了10多年前的自己。于是，陈天桥便邀请唐骏说："有时间，欢迎唐总来我们盛大指导指导。"而唐骏也非常恳切、高明地回答道："谢谢陈总，我一定会到你们公司学习学习。"

2003年12月15日这一天，唐骏第一次拜访了盛大。但这一来也真的让唐骏为加入盛大、学习盛大、融入盛大、完善盛大做下了铺垫。

陈永正对权力的架空，让唐骏感到前所未有的压抑，所有激情都遭到了冰冷的打击。于是，从微软卸任一周后，唐骏便加入了盛大，开始了他在盛大的4年传奇历程。

加入盛大，唐骏的最主要的工作内容就是游说华尔街，向华尔街的投资人解释中国国内网游行业的状况，坚定他们的投资信心。这种行为实际上受益更大的是网游行业本身，所以唐骏多次戏称自己是为了全行业去路演的。

而唐骏的融资成绩也颇似神话，一次路演便为盛大带来了8亿美元的资金。

就是这样，有时候财富对一些人来说是闪光的，而对唐骏来说，他看到的不是财富，而是他自己的能力。唐骏不管在哪里，总是先把成绩当作头等大事，而自己的报酬却抛在脑后。

在微软，他在82家分公司中成绩最为突出；在盛大，他一次路演就带来了8亿美元的资金，而且使盛大从一个带有家族企业色彩的公司真正成长为一个成熟的国际化的大公司。而这些神话般的骄人成绩也

最终导致了新华都董事长陈天树一眼便看上了唐骏，不等唐骏开口，便以10亿元的天价转会费纳入了自己的企业团队。

唐骏认为，在一个人的所有能力中，智力才是世界上无尽的山峰。正如大海再阔也会有边际，天空再远也会有极致。所以，什么时候，我们都看到了世界上另一个无法让人超越的高峰，那必定是唐骏一样的成功。

对于每一位老板来说，谁不希望在自己的团队里拥有一个甚至多个像唐骏一样既真诚又有能力的好员工！

其实，要做到像唐骏那样并不难，关键就在于你是只想做一个既真诚又有能力的好员工，还是一定要做一个这样的好员工。如果你已经把唐骏作为自己效仿的榜样，而且已经在行动上确实像唐骏那样真诚地对待自己服务的企业或公司，绝对地、真诚地服从于自己的雇主，那么，你离被提升和获得信任的机会也就不远了。

第37节：第三大因素：诚(3)

在公司里，每个员工的一举一动，老板都是看在眼里、记在心里的，只要当老板对你的信任达到了他所期望的那一点时，你不想被提升和加薪都不可能。要知道，老板这时已不只是对你满意，而是已经害怕失去像你这样的好员工了。

真诚是无价的，当你不再为了钱而工作，而是为了证明自己的能力或成绩时，财富和荣耀也会随之来到你的身边，你不收下都很难。

2. 成功之路从底层开始

我在进入微软之前，其实已经拥有了3家公司，但我还是决定从微软的软件工程师做起，如果我一开始就说要应聘总裁的职位，比尔?盖茨肯定认为我脑子坏掉了。

—— 唐骏

人在社会上生存，无论做任何事情，想一步成功都是很难的，只有努力从底层做起的人才能稳扎稳打，能上能下。

唐骏说：“有些人刚进公司，就说‘我要成为一个CEO’，其实这是非常不现实的一个规划，因为从一个普普通通的大学毕业生变成一个CEO需要一个很漫长的过程，你把自己的规划定得太高，你会发现经过两年的努力，离CEO的距离跟两年前是一样的距离的话，那个时候你就很可能会放弃自己的追求。”

每个人都希望早日实现自己的职业理想，但是应该懂得，实现职业理想是一个漫长的积累过程，它就像盖房子，首先要做的就是把地基打好，然后再一块砖一块砖地垒实，然后再一层层地盖下去。长此以往，你会发现一座大楼已经在不经意中一天天地盖了起来。

唐骏于2004年2月就任盛大公司总裁，在此之前，唐骏从1994年进入微软一直到1997年，在微软总部所做的第一份工作就是当一名软件工程师。后来，1997年因工作出色，唐骏才被委派到上海成立了微软(中国)技术支持中心。此时，唐骏仍然不变的是刻苦勤奋，从底层做

起的精神。到2002年3月，仅4年半时间，经过唐骏不断的努力微软(中国)技术支持中心从最初的27人发展到了400多人。

随后，3月20日微软(中国)公司总裁兼总经理高群耀辞去总裁职务，唐骏便于3月26日正式被微软总部任命为微软(中国)总裁。

想成功，就要有一种从底层做起的精神。这个道理其实古人早已明白，生活在春秋时期的老子早就说过：“千里之行，始于足下；不积跬步，无以至千里；不积细流，无以成江海。”

任何事情都是一步步从小到大，从少到多，从低到高积累而成的。一个刚刚毕业的大学生一步就想踏上管理的宝座是很不现实的。要想实现自己的职业理想，就必须从小事做起、从底层做起，不断积累经验，不断磨炼意志，不断提高自己的能力，这样，提升才有可能成为水到渠成的事情。

第38节：第三大因素：诚(4)

张瑞敏曾经说过这样一句话："把每一件简单的事做好就是不简单，把每一件平凡的事做好就是不平凡。"很多功成名就、实现了自己人生愿望的人都是从头做起，从最底层做起，一步一步地迈向成功的彼岸。

野田圣子是日本的邮政大臣，出自名门望族，但她刚参加的第一份工作却是到东京帝国酒店做服务员。更让她万万没有想到的是，上司竟然把她安排到宾馆的卫生间受训—— 让她洗厕所。

这是她有生以来第一次擦洗马桶，当她趴在马桶边洗马桶时，几乎马上就要呕吐出来。

这时，一位前辈正好看到了她的狼狈相，这位前辈走过来接过她手中的清洁器具把马桶仔仔细细地洗了一遍。然而，接下来让她更没有想到的情境出现了。前辈洗完马桶后，竟然从马桶里盛了一杯水一饮而尽。

前辈的这一举动让她十分震惊，从此，她真正明白了应该用什么样的态度来对待工作。就在受训的最后一天，野田圣子清洗完马桶后也盛了一杯马桶里的水喝了下去。

著名的印象派大师莫奈有一幅作品，画面上所描绘的是修道院厨房里的情景—— 厨房里有正在忙碌的人们，一个妇人正在架水壶烧水，另一个妇人优雅地提着水桶，还有一个妇人身着厨衣正伸手去拿盘子，她们都从事着我们生活中非常普通的事情。可是，画面给人的感觉是和谐、愉快的—— 她们都不是普通的人，而似乎是天使。

其实，这幅画给人传达了两种意思：一种就是认真工作的人，即使从事着简单的工作，全神贯注的状态也会让她们像天使一样美丽；另一种就是告诉人们天使也是要从事最普通工作的，再小的事情也值得天使全心全意地去做。

很多人总觉得被安排在底层很委屈，觉得自己的才华就此被埋没了。其实，职业本身没有高低之分，只是我们人为地在心里给它们划上了高低贵贱，才使得一些工作没人愿意干，而对另一些工作却趋之若鹜。

事实上，没有一线的工作经验，没有艰苦的磨炼，一个人是无法成为一个合格的管理者的。一个立志成功的人就不应该抱怨自己的工作平淡无奇，不应该抱怨自己经常做着基层的工作。在工作时，如果总是埋怨自己的工作不如意，抱怨自己做最基层的工作，那么他的工作将永远留下遗憾，甚至会带来不可估量的损失。

在这个世界上，没有几个人能生来就处于社会上层，更多的人都是靠从底层奋斗工作才成功的。所以，只有那些肯吃苦、肯干的人才会有自己的一片天地。一些人总认为自己很出色，所缺少的就是没有欣赏的人，其实，这都是眼高手低造成的。就是因为这些人没有一个明确的工作态度，不能认真地对待工作中的每一件事才使他产生心理上的落差。

第39节：第三大因素：诚(5)

一个人在做一件事情时，态度往往是决定工作是否乏味的调味剂，如果一个人总能以一种美好的心境去处理问题，即使是简单、基层的事情，也不会觉得乏味，更不会觉得没有意思。

在中央电视台《对话》栏目主题为“大学生缺什么”的一期节目中，当主持人问到“你们希望到贵公司应聘的是什么样的大学生”时，柯达公司全球副总裁叶莺女士说：“如果是一位愿意把交给他做的事情做好，而又能够肯于从最底层开始做起的话，这个学生我们就要定了。”

真理就这么简单，要想积累自己的资本，就得学会从底层做起，一步一个脚印地走下去，你才能真正地踩实成功的道路。

3. 打工也是在做事业

我做职业经理人是在做一份事业，而不是传统意义上的做企业家才是做事业。

—— 唐骏

创业，是一个时尚的名词，老板，是一个体面的身份。

但是，这绝不说明自己创业当老板就一定比打工的强。唐骏被称为“中国第一职业经理人”，在他眼里，创业并不是一个最好的选择。

1990年，唐骏赴美读博。此后，一直研究数字信号处理的他发明了卡拉OK评分系统，由于没钱做芯片，他把自己的构思申请了专利，找到了当时并不出名的三星公司以8万美元卖出了专利。这个时候，他在美国读书的奖学金才800美元，这8万美元对唐骏来说可是一个不小的数目。

就这样，唐骏靠着这第一桶金在4年的时间里先后创办了3家公司——双鹰软件公司、好莱坞影业娱乐公司和美国第一移民事务所。

到1994年去微软之前，唐骏在美国也算得上是一个有几十万美元身家的小老板了。

然而，这几十万美元的身家并不是唐骏心中所追求的目标，虽然这3家小作坊式的公司让唐骏解决了在美国生存的问题，但每天都忙得焦头烂额，而且自己已经非常努力了，可企业总是不能做大—— 他一直的梦想就是要做大事。

1994年的一天，唐骏忽然接到一个电话：“你好，我是微软公司，台式婚姻配对机是不是您的发明？产品显示了您杰出的创造力和想象力，有没有兴趣加盟我们公司？”

那时候比尔?盖茨还是唐骏生活圈之外的一个人，但微软公司的成功和名气却一直都让唐骏向往不已。“为什么不去大公司学点本事呢？要去就去美国总部，技术核心和管理核心都在总部。”唐骏这样想。于是，他就毫不留情地把自己的3家公司送掉了一家，转让了一家，又卖掉了一家，他决定去微软做每年领几万美元年薪的程序员。

唐骏放弃自己的生意加入微软，本意是想在那里只做两年，学一点东西、学一学微软做大的秘密，为干一番更大的事业作准备。但他这一脚踏进去，就被微软深深地吸引住了，一去就是10年。

第40节：第三大因素：诚(6)

唐骏始终认为，进微软打工是他人生中最大的，也是最成功的一次选择。当初，如果唐骏仍坚持“宁为鸡头，不做凤尾”的话，那么他直至今天很有可能还只是一个在营业额和利润等各种数据中苦苦挣扎的小老板。

微软，让唐骏站到了一个行业的最前沿，学到了在原来的小圈子里永远也学不到的东西。所以，唐骏始终认为：“当初这个‘打工者’做得值。”

由此，有人问唐骏，对于希望在IT领域创业的学生有什么好的建议时，他说：

我们不能盲目创业，盲目创业反而会在你的职业生涯中留下一些阴影，因为并不是每个创业者都会成功。创业需要一些条件，比如是不是拥有一个非常好的商业模式，是不是有足够的能力，再一个要考虑创业的条件，如果条件不成熟就不要考虑。

近年来，只要一提到创业，人们首先想到的就是：这个人是个老板。比如，我们总能听到或看到这样的新闻：某某人“放弃高薪工作，当起破烂王”，某某大学生“放弃工作，做了猪倌”……可以说，这类消息数不胜数。

从这些新闻中你看到了什么？意思很明白，就是认为打工不如创业，打工不是做事业。特别是在中国，这个依然存有传统思想的社会里，一直认为哪家的孩子只要做了官，那就是事业有成。今天，人们的思想虽已跳出了当官才是成功的怪圈，但却又有了只有做老板才是做事业的偏见。

总之，人们总是在以是否做了“人上人”或是否成了“有钱人”作为成功的标准，总认为“打工”就是低人一等，就是用自己的汗水浇灌别人的事业，在帮助别人成功。

曾有位考官问一个应聘的大学生："你为何要做销售？"这个大学生回答到："销售好过打工，有前途。"考官又问："那么，什么是有前途？"大学生轻佻地一笑说："钱和前都是。"可以想象，当时这位考官听完这些解释，是一种什么样的感受，我们也可以想象到这个大学生这一次也必定前(钱)途无亮。

工作没有高低贵贱之分，难以区分的正是自己心中的那个观念。一只小狗，一个人见了会十分喜欢，夸奖它是"好可爱的狗狗"，高兴地与它玩耍。而另外一个人见了它则可能是一副厌恶的样子，忍不住尖叫："快，把它弄走，它身上有细菌。"同样一只小狗，带给两个人的是两种不同的心情。

同样，你对待工作的态度，也决定了你在职场上的位置。在市场经济条件下，任何一个打工的人，只要努力都有可能通过自己的奋斗来改变命运和地位。看看今天处在老板位置上的人，他们绝大多数不都是从打工做起的吗？很多知名的成功者原先不也是打工的吗？刘永好、张瑞敏，还有唐骏，他们都是从最初的打工者逐渐成长为企业的管理者。

第41节：第三大因素：诚(7)

打工也是在做事业，决定人生高度的不是学历、背景、资历、经验，而是看事情的角度。世界本身是没有问题的，一切障碍全是人的主观观念造成的。

唐骏说：

有很多人都存在认识误区，以为自己有技术或者有资本就可以创业，实际上这是一个错误的观点，有技术的人，而且技术比你好的人有很多，有资本的人也到处都是，如果不是符合市场要求的技术，就等于零。

“工作着是幸福的”，这是一位哲人说过的话。这种幸福不是来源于工作能给我们个人带来多少财富，而是来自工作本身。无论干什么工作，你只要认真对待，肯吃苦钻研，踏踏实实，就一定会赢得他人的信任和尊重，也会成就自己的事业理想。

唐骏实现了关键的一跳，他创造了中国职业经理人转会费的最高纪录。这恰恰也为唐骏的另一个人生目标打下了基础：他要在中国树立一个职业经理人的标杆，改变中国人过去的看法。要给大家做一个榜样：打工也有前途，也可以受到社会尊敬，也会很有钱。

唐骏的成功向我们证明了，成功并不一定非要创业，不想当将军的士兵也可以成为一个好兵。

4. 将自身资源充分发挥到最大效用

任何一个职业经理人，都不可以到一个家族企业去享受别人的财富，更多的是去同甘苦、共命运。

—— 唐骏

把工作放在心上，把心放在工作上，这是每位职业工作者都应该有的工作品质。

任何时候，时刻和老板保持一致并帮助老板取得成功的人，往往最终都会成为企业的中坚力量，而自己也会成为令人羡慕的成功人

士。

一位担任某知名IT企业CEO的前微软员工这样说：“唐骏是一个特别敬业的人，在微软的时候他就是以有激情能拼命著称，而且为人很好，所以口碑很不错。陈天桥很聪明，找他做总裁这是最好的选择。”

作为一名职场人士，想要在激烈的职场竞争中占有一席之地，争取个人与事业的成功，除了自己有一个清醒的头脑之外，还要学会运用自己的智慧和自信，将自身的全部资源主动地发挥到最大的效用。如果你认为这样做很不值得，这是便宜了老板，辛苦了自己，总想在工作中投机取巧，没有全身心地投入，没有发挥自己最大的价值，那么你也将最终淹没在变幻莫测的职场风浪中。

唐骏是我们的榜样。在为微软公司工作的时候，他总是全身心地投入，把自己所有的价值都贡献给自己的雇主。

1997年，唐骏从微软总部带了4个经理、500万美元来到上海成立微软(中国)技术支持中心；4年半的时间，技术支持中心就从最初的27人发展到400多人；1999年7月，上海技术支持中心正式提升为亚洲技术支持中心；2001年10月，比尔?盖茨亲自揭牌宣布唐骏领导的这个中心升格为全球技术支持中心。

第42节：第三大因素：诚(8)

到2002年3月26日，正好是唐骏加入微软的第8个年头，这一年他也开始被总部任命为微软(中国)有限公司总裁。

之后，时隔不到两年，2004年2月8日，没有了激情的唐骏终于带着微软给予的“终身荣誉总裁”的光环离开了工作了10年的微软。然而，即使在考虑离开微软的时候，他仍然在为公司努力地工作着。

一周后，他加入了国内民营企业盛大网络公司，带领盛大网络成功地登陆了纳斯达克，使盛大成为当年全球股票表现最好的上市公司之一。之后，他又带领盛大团队进行了华尔街的第二次路演，帮助盛大网络及中国概念股在华尔街再一次赢得了更多的声誉，坚定了华尔街投资者们的信心，使盛大网络在纳斯达克的股票价格从11美元的发行价上升到32美元。

在盛大4年，唐骏可以说是硕果累累。他的努力使盛大从家族企业转变成了国际化的大企业，从本质上发生了巨大的变化。

这就是能力超群的唐骏，一个以“职业经理人的标杆”为奋斗目标的王子。

对于一个企业来讲，职业经理人就是一个公司的中坚力量，其地位也是非常重要的。公司能不能发展好，是成为一个百年老字号还是很快消失，大部分原因就在于职业经理人而不是高层领导。

公司出问题，有可能是公司高层决策失误，但是更多的是因为领导职业经理人的执行—— 能否了解上层的想法，并让底层员工了解公司的发展战略。所以，职业经理人就是一些业务能力强、有一定领导力和影响力，并且能够找到对员工有良好激励方式的中间传道者。

前盛大副总裁朱威廉说：“唐骏的聪明就在于，他有一副全天候的雷达，无论白天黑夜、上天入海，始终能正确地掌控方向，并可以清楚地看到何处存有暗礁，哪里会偏离航线。任何棘手的问题，他都能

以他多年的职场经验给予最得体的解决办法，这种办法不见得卓有成效但却绝对稳妥。”

工作固然是为了生计，但是比生计更可贵的，就是在工作中充分挖掘自己的潜能，发挥自己的才干，做出能超越自己、证明自己价值的事情。

对于职业经理人，这一点实际上就是职业化表现中的一个非常重要的素质。因此，这就要求每一位职业经理人或工作者，在工作时都要最大限度地发挥自己的能力，对工作有一种锲而不舍的精神和一种不成功绝不罢休的信念，因为只有这样的人才能无论做什么事都不可能不成功。

相反，如果一遇阻力就放弃，那他们即使做很容易成功的事，也有可能会做不成。

无论你从事什么行业，要想成为最好的中层管理者或员工，你都应该秉持这样一种工作态度，就是要不遗余力地、最大限度地发挥自己的聪明才智，努力地去完成上级交代下来的任务。

第43节：第三大因素：诚(9)

所以，唐骏认为，职业经理人应该具备以下三方面条件：

一是素质。素质就是对雇主的忠诚，虽不是从一而终，但在你服务于一家公司的时候，你得全身心地投入。如同NBA的职业篮球运动员和职业足球运动员，今天你在这个球队里面，哪怕明天你就要跳到对手那边，今天你也要全身心地把这个球打好。

二是能力。能力永远是加薪晋升的根本，在能力的基础上，如果能再加以利用自己的自信、人格魅力、人际关系等优势，那么你将距离成功只有一步之遥，这时你只要轻松一跨，就能到达成功的彼岸。

三是技巧。技巧就是要求每一个中层管理者，既要和老板保持良好的沟通，又要找到激发团队对工作充满激情的方法。只有这样，你才算得上是一个合格的中层管理者或职业经理人。

5. 与企业共赢才是最大的赢

职业经理人和东家是鸡与蛋的关系，是一个利益共同体，只有这样才能比较好地处理双方的关系。

—— 唐骏

一个员工，如果不把公司的利益摆在首位，哪怕他有再大的能耐，也不能算是一名优秀的员工。这就要求每一位员工都要有一种“共赢”意识。

“共赢”是唐骏的核心策略，作为职业经理人，唐骏有着太多太多的感慨。“当初我加盟盛大时，媒体朋友们都在猜测我能待多久，很多人说最多1年。如今4年过去了，我还在那儿待着，而且一天比一天好。也许，正是因为我摸索到了一些经理人和企业家共存、共赢的相处之道。”唐骏如此说。

2004年2月8日，唐骏离开微软(中国)，加入盛大网络，从一个强势的公司加入到一个相对弱势的公司。很多人说，唐骏在盛大的时间不会超过1年。而现实是，唐骏在盛大度过了4个年头。唐骏说，自己

和盛大算是一次完美的联姻，双方都得到了利益，自己也在经济上得到了回报。

一个人能创造多少财富，他就能获得多大的收益。唐骏说：

如果因为我的加入使得盛大的股价上去了，我的离开把盛大的股价给拉下来了，就等于是从原点回到原点，那么我这4年就等于什么也没做或者什么都是白做了。

如今，唐骏以10亿元身价加盟新华都，再度刷新了中国职业经理人的最新纪录。而在他就任新华都总裁兼CEO两个半月后的7月31日，新华都就于深交所上市了。

事实证明，新华都集团董事长陈发树给出的10亿元的价码不算过分，也不算奢侈。开盘当天，新华都开盘报价是28.33元，而全天涨幅竟高达160%。有人估算了一下，他发现陈发树当天的财富就增了13多亿元，可见唐骏已经把自己的10亿元赚了回来。

第44节：第三大因素：诚(10)

唐骏曾经说过，虽然陈发树给他的转会费是10亿元，但他绝对会为公司创造超过自身几十倍的价值。如今，他的努力已经开始证明唐骏永远值这个价，甚至更多。

如今，我们生活在一个崇尚个人创业的时代，但并不是每个人都能够成为老板。对公司职员来说，只有公司发达了，你才能够发达，只有公司赢利了，你的工资才可能得到提高，你个人才能有更大的发展空间。如果没有公司的快速发展和利润的增加，你丰厚的薪酬也就无从谈起。

在国内，经常有职业经理人与东家关系不和的问题，这对于唐骏来说却不难解决。唐骏坚持一点，就是要学会与企业“共赢”。而这也恰恰是唐骏与所有自己的老板沟通的最主要的策略。

无论是唐骏领导微软(中国)深度参与慈善事业，还是成立有政府背景的上海微创软件有限公司。当时，唐骏都是带着这种“共赢”的态度去积极地一一促成的。所以，后来有人这样评价唐骏：“唐骏虽然在微软前后干了十年多，但他从来没让微软失望过。”

学会共赢，只有学会与企业共赢才是最大的赢。在企业内，老板与员工之间的关系就如同高山与流水，只有在依靠与互助的微妙配合中，才能共赴相同目标。然而，倘若只纠缠于小我之中，只会顾全自己的利益，那么每一个个体也只能仅仅是一滴水。所以，你只有纵身于大海中，才有可能成为浩瀚大海中的一分子。

一个时刻只为自己着想的自私的人，是难以取得大成就的，最终企业也会抛弃这样的员工。要知道，现在的公司已经完全不同于原来的工厂，许多公司都是老板辛苦创办的，老板投入了大量的资金，目的就是为了赚钱，所以他们都承担着难以收回投资甚至破产的风险。老板的利润是由员工创造的，老板只有首先支付员工的工资、保险和奖金，才能获得剩余的利润。

为了自己的利益，每个创办公司的老板必定都愿意尽可能地留用那些对公司忠诚的员工。对此，每个职员都应该明白这样的道理：只有公司成功了，你才能够成功。

“团结一致，齐心协力”，不仅是时代对员工的要求，也是时代对管理者的要求。

如今，市场竞争激烈，企业生存艰难，员工和企业领导者一样也面临着巨大的压力。赚钱就是企业最大的目标，不赚钱的企业是无法对员工对社会有所承诺和负责的，也就无法成就真正意义上的企业保障。公司利益的最大化，也就是个人利益的最大化，反之亦然。

正如管理界流传甚大的“雁群理论”：当雁鼓动双翼时，对尾随的同伴都会具有“鼓舞”的作用，雁群一字排开成“V”字形时，就会比孤雁单飞增加71%的飞行距离。

第45节：第三大因素：诚(11)

大雁南飞是一个团队合作的过程，也是大雁作为一群志同道合的伙伴互相协作、互相鼓励、实现共赢的过程。在这个团队中，每一只大雁扇动的翅膀都会为其紧随的同伴平添一股向上的力量。这样，整个雁群才能顺利地到达目的地，完成长途的旅行。而员工也只有将自己的职业发展规划与企业密切联系起来，树立起与企业共赢的思想，才能在工作中赢得老板的赏识和尊重。

联合就是力量，分享就是价值，共赢就是成功。只有与企业共赢，才是员工真正意义上最大的赢。

所以，一定要认识到，公司和你的关系就是：一荣俱荣，一损俱损。

6. 做一个有原则的人

我跟人交往就是让人家喜欢我，人的本性就是喜欢简单和坦诚的人，那我就要变得坦诚，而绝不会用一种欺骗、收买的手段。

—— 唐骏

做人、做事、做工作都要讲原则，没有原则、忘记原则、放弃原则，这都是很危险的。

在盛大期间，有一次公司要发行一款名叫《乱武天下》的游戏，唐骏作为盛大的总裁自然少不了要参加发布活动。

但是，策划这次活动的组织方为了能使发布活动更活跃、更热烈，便决定让唐骏穿上关公的服装出现在台上。这个决定确实把唐骏难住了，因为他一直以来就是一个非常注意自己公众形象的人，他一向以西装示人，不能容忍自己在别人眼中和心中带有一点形象上的污点，在任何场合看到的唐骏都会给人一种传统、正派的印象。自然，他对这种做法也有点不情愿。

这是公司的活动，关系到公司的形象和盛大作为“娱乐”事业的品牌，而且合作方的老总已经把自己打扮成秦琼了，所以唐骏也不好拒

绝。最后，还是同意了这种装扮。

“说实话，我很不愿意，”唐骏事后说，“但是，出于对公司的考虑，我还是同意了。因为这是职业经理人的‘职业’让我必须时刻以公司利益为重，虽然我万般不情愿。”

唐骏是一个非常有原则的人，只要是对公司有利的事情，他都会万分积极地参与并为之付出一切，把自己尽可能做到的事情做完美。所以，对这种“有损形象”的装扮虽然不情愿，但唐骏还是作出了退让，以公司利为重，而私己形象则摆在其次。

但是，对于唐骏做人的原则来说，这种让步和妥协也是有限度的，唐骏说：

如果违背了为人的原则，我也绝对不会一味地服从。比如，他绝不会为了公司而直接攻击竞争对手，假如公司真的要求我这么做，我也会想办法用别的方式表达。

这就是唐骏的原则，做事要非常规范、非常有条理、非常敬业。但只要超出了人理、情理、法理的范围，他就会坚持自己的原则——一种为人、为事、为理的原则。

第46节：第三大因素：诚(12)

所以，一些媒体也这样评价唐骏："他彬彬有礼，和蔼可亲，是个既柔软又强硬，既简单又复杂，既清澈又不易捉摸的可爱男人。"

什么是原则？原则就是一个人说话或行事所依据的法则或标准，是做某件事或解决某个问题或在某个领域里不能离开的禁止性规定。所以，我们做人不能没有原则，如果没有原则我们就有可能去做坏人，去偷、去抢。做事也不能没有原则，做事没原则我们就会不择手段，就会被人指责为不仁不义。做工作也不能没有原则，公司由岗位组成，坚守工作岗位是每个工作者必须做到的原则。如果无视公司的规定，那你做工作就会一错再错，其后果可想而知。

做人不能没有原则，没有了做人的原则，也就没有了衡量对与错的尺度，如果自己都不知道哪些事该做，哪些事不该做，那么，你就很容易走入歧途。有句话叫做："人在江湖，身不由己。"其实说的就是，一个人越是成功，越是要担负起一定的社会责任，不能说风光让你占尽，该出头的时候你却缩回去。

做一个有原则的人，人生的原则就像一座指引人前进的灯塔，是千锤百炼的真理。原则就是人类行为的准则，也是不容置疑的基本道理，历经考验而永垂不朽。为什么一个人在生活中会受到他人尊重？大多是因为这个人有其"做人原则"。同理，一个职业人在职场上要受到他人的尊重，也应该坚守自己的职业原则。

所以，当我们的工作岗位确定以后，每个人就要先想好：我在这个位置上的"原则"是什么？

如果你是一名员工，那么你的原则就是怎样把工作做好，怎样把同事关系、领导关系搞好。如果你是一名中层管理干部，那么你的原则就是怎样领导自己的下属完成公司的目标，当领导的指示下达时就要即时服从与接受。

更重要的一点是，当领导作出了错误的决定时，你要勇敢地提出来，否则受损失的不仅仅是公司的利益，你“不指出错误”的失职行为也会受到处分。

做人的原则与职业人的原则往往是相通的。作为职业人，老板有了错误的决定，你不提出来那就是你的错误。提出来后，经过研讨改正错误是最好的，如果老板的决定看似错误，实质上是正确的时候，那么，你必须遵守的一条原则就是—— 服从。

在任何团队中，我们都必须有一定的原则，如果没有原则或者成员不愿意遵守原则，那么这个团队就无法运转。很多人为了保住工作，总是按部就班地去做上司吩咐的事，往往认为自己“已经工作了”， 然而，问题却还原封不动地留存在那儿，这就是消极被动的工作。

工作的实质是什么？就是发现、解决那些妨碍我们实现目标的各种各样的问题，不能只做表面上的“完成任务”。只有说对了、做对了，把事情完成得漂亮、完美，这才是最大的成功。

第47节：第三大因素：诚(13)

做人、做事、做工作都要有原则，只有有原则的人才能不断完善自己的人生和事业，才能不断奉献社会、奉献公司，成就自己。

7. 正直的人会感觉一身轻

害怕很多东西的话，你就会掩盖很多。坦诚相处，做个透明人，你才会让东家放心。

—— 唐骏

“诚实”与“正直”，是人类互信的基础。有了这个基础，人类才能互助合作，追求个人与群体的持续成长。

诚实是做人之本，是为人处世的最高品格，也是一个人在公司里能够取得事业成功的必备品质。一个禀赋诚实美德的人，能给人以信赖感，让人乐于接近，在赢得别人信赖的同时，也能为自己的工作和事业带来莫大的益处。

唐骏，1994年加入微软，2002年4月能够成为微软(中国)总裁，这其中大多是来自于他为人诚实与正直的品格。

当时高群耀离职，微软急需找到一个符合微软标准的人接手微软(中国)的总裁职位。微软的要求是，这个人要“非常正直、了解微软的文化、了解微软的运作模式、在微软总部有很好的口碑、对销售等业务熟悉、能在任何场合代表微软发言—— 是一个微软的形象大使。最重要的一点，要是一个中国人”。

这恰恰符合了唐骏自身的标准，因为唐骏在这些方面全部都具备—— 正直、诚实、有口碑、有能力，而且他是一个中国人。所以，当微软的选委会提出任命唐骏时，比尔?盖茨也欣然认定了他。

2004年2月，唐骏离开微软，加盟盛大网络任总裁，最终成为名副其实的“中国第一打工皇帝”，这也是因为唐骏正直的品格使然。

在作出加盟盛大的决定之前，唐骏甚至连薪水都没有和陈天桥谈起过，后来盛大股价在纳斯达克不断攀升，从而使得唐骏成为日进数

十万元的“打工皇帝”。就职盛大总裁4年期间，唐骏仅期权收入就超过了4亿元人民币。因此，唐骏当时也成了IT产业中身价最高的职业经理人之一。

如今，唐骏又转入新华都，也是不等唐骏开口，陈发树就提出了10亿元“转会费”。对于这10亿元的天价，唐骏说：“当时一点感觉都没有，因为不知道有多少钱。”

为什么陈发树敢出这样的天价？敢冒这样大的风险？第一是信任唐骏的能力，第二是他知道唐骏是一个正直的人。

要知道，10亿元人民币的“转会费”还只是陈发树力邀唐骏加盟新华都开出的优厚条件之一，其中并不包括丰厚的年薪及其他奖励，所以这个天价“转会费”其实就是“Sign-in-bonus”，也就是“加盟奖金”，也就是说，唐骏只要在新华都上一天班，即使第二天辞职不干了，那这10亿元也是归唐骏个人所有。

正直很重要，在微软时比尔?盖茨曾对唐骏说：“中国市场有很多挑战，你也面临着很大的压力，但我希望你做人要正直、做事要勤奋，做到了这两点即使你没有达到预期的目标，公司也会理解你的。”

这番话令唐骏受益颇深，而且以后做很多事情的时候，他也都会想起“做人要正直，做事要勤奋”的忠告。所以，正直、勤奋也成了唐骏一生做人与做事的风格。

因而，当人们对他的10亿元“转会费”充满质疑，认为他是为了高额的薪酬才加盟新华都时，他说：“这个数字的多少真的重要吗？重要，但不会影响我的决定。”

正如他对自己所提出的要求一样：“自己做人正直，坦荡以后就会感觉一身轻，也不用在意别人说你什么，别人对我的所有不公正的评价我都不会去看，我知道我自己的为人，所以也没有烦恼，因为我没有看到也不会去看。”

正是抱着这种正直的心态，唐骏做事和做工作都非常坦然。

正直的品德是每一个人必备的美德。对任何一家用人单位而言，他们都希望自己的员工不仅头脑敏锐、具有专业技能，更重要的是，还应具有正直的品格。正如商业大师杜拉克所言："正直不是一种单独的美德，而是所有美德的综合，美德决定了商业上的成功，使人们从商务行为本身获得了自由与幸福。"

所以，后来当有人问唐骏喜欢什么样的员工时，他也坚定地说："员工没有能力那是我的问题，因为我招聘的时候我有一个试用的过程。品质上有问题的员工我会开除，别的我都不会开除。"他所希望的员工，同样是和自己一样都是正直的人。

唐骏就是这样一个正直而诚实的人，所以他对每个人都能够自豪地说："无论在哪里，我都是很努力的人，你可以随便给我的同事、下属打个电话，去问问唐骏勤奋不勤奋，正直不正直！"

正因为如此，他无论在哪里都会很坦然、很轻松。

诚实不欺的性格，无论在哪个阶层里，即使心术最坏的人也会对之肃然起敬。

做一个正直的人，能保有高贵与正直，即使在财富地位上没有大收获，内心也会是快乐与满足的。